

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ОПОРНЫХ КАТКОВ ДЛЯ ГУСЕНИЧНОЙ ТЕХНИКИ

Анофриева Ю.В. – студент, Пархаев В.Н. – к.э.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

В рамках оценки экономической эффективности развития производства опорных катков на территории Алтайского края проведено исследование перспектив развития рынка опорных катков для гусеничной спецтехники.

Современный рынок производства катков в основном зависит от первичного рынка производства гусеничных транспортеров. В ходе исследования проведен сравнительный анализ гусеничных транспортеров, производимых в России и за рубежом, который показал, что катки применяются на различных видах техники с диапазоном цен от 950 тыс. руб. до 4900 тыс. руб.

Таблица 1- Сравнение гусеничной техники различных производителей.

География производителя	Марка транспортеров	Класс транспортеров	Цена, тыс. руб.
HAGGLUND, Швеция	BV206 ЛОСЬ	до 4,5 т	4500
Foremost, Канада	Husky 8	до 40 т	15000
ЗАО «Завод вездеходных машин», г. Завольжье	Унжа, Узола, Ухтыш	От 50 до 550 кг	От 1750 до 1860
Курганский завод нестандартного оборудования, г. Курган	СМ-581	800 кг	-
ФГУП №144 «Бронетанковый ремонтный завод», г. Екатеринбург	Исеть-1	1400 кг	950
ОАО «Заволжский завод гусеничных тягачей» (ЗЗГТ).	ГАЗ 3409 «Бобр»	0,6 – 2 т	От 1600 до 1800
ООО «Алтайтрансмашсервис», г. Рубцовск	ГТ-ТР «Марал», ГТ-ТР «Тегерек»	От 2,5 до 5 т	4000
ОАО «Муромтепловоз», г. Муром	ГТ-ТБ	От 6,5 т	1200-2800
ЗАО «Транспорт», г. Нижний Новгород	ТМ - 120, ТМ-130	3 т	4900
ОАО «Курганмашзавод»	ТТМ 3902ГР «Тайга»	1300 кг	3320

Гусеничные тягачи, вездеходы, снегоболотоходы и другая спецтехника в основном нужна предприятиям геологоразведки, энергетики, нефтегазового комплекса. Потребителями вездеходных машин также являются лесные хозяйства, поисково-спасательные службы и другие организации, чью деятельность невозможно представить без вездеходов.

Одним из предприятий, способным развивать данный сегмент является частное коммерческое предприятие ООО «Алтайтрансмаш - сервис», осуществляющее выпуск и ремонт гусеничной техники, предназначенной для перевозки людей и различных грузов в условиях пересеченной местности, бездорожья, заболоченности, глубокого снежного покрова районов Заполярья, Крайнего Севера, Сибири и Дальнего Востока, узлов и агрегатов к ним. Данное предприятие уже более 10 лет функционирует на рынке вездеходной техники. За это время было произведено около 300 гусеничных тягачей, разработано 14 модификаций основной машины ГТ-ТР «Марал», появились серьезные постоянные партнеры среди нефте- и газодобывающих компаний, геологов, связистов, золотодобытчиков.

Проведенный SWOT - анализ показал, что сильными сторонами являются: высокое качество продукции; сильные позиции в сегменте, где работает компания; сертификация

товара; высокая надежность при эксплуатации продукции; наличие квалифицированных специалистов, низкая текучесть кадров; наработанная, постоянно обновляющаяся, клиентская база. Слабыми сторонами являются: недостаток оборотных средств; зависимость от цен на металл; зависимость от железнодорожных тарифов; зависимость от положения дел в нефте-газодобывающей и геологоразведательной отраслях; трудности с набором квалифицированной рабочей силы. Оценка конкурентоспособности ООО «Алтайтрансмаш-сервис» показала, что предприятие конкурентоспособно и имеет хорошие перспективы дальнейшего развития, благодаря высокой эффективности работы в данной отрасли.

Проведенный финансовый анализ деятельности ООО «Алтайтрансмаш - сервис» свидетельствует о том, что предприятие обладает текущей и быстрой ликвидностью, собственный капитал предприятия (в 2007 г. – 10291 тыс. руб. и в 2008 г. – 17608 тыс. руб.) превышает заемный (в 2007 г. – 7496 тыс. руб. и в 2008 г. – 13935 тыс. руб.), что свидетельствует о его финансовой устойчивости.

Крупномасштабным инвестиционным проектом для ООО «Алтайтрансмаш-сервис» является запуск производства опорных катков для ходовой части гусеничных машин.

В рамках данного инвестиционного проекта в технологический процесс производства катков предложено внести изменения. Они состоят в замене материала, из которого сделан резиновый бандаж катка, т. е. резина меняется на полиуретан. Полиуретан обеспечивает повышение износостойкости, твердости, а также улучшение других физических показателей.

Отличительной особенностью производства гусеничных транспортеров является глубоко специфичным, и для определенного типа машины подходят только определенные опорные катки, поэтому большинство предприятий производят их сами. ООО «Алтайтрансмаш-сервис» раньше закупало опорные катки у ОАО «РМЗ», но на данный момент завод практически ничего не производит, а старые запасы уже на исходе. А так как предприятие выпускает все больше и больше машин, потому что на них имеется большой спрос, то это стало серьезной проблемой. Исходя из этого, было решено наладить собственное производство опорных катков с уже усовершенствованной технологией.

Дополнительно для оценки спроса на данную продукцию более детально проанализирована структура собственных продаж товаров и услуг. Объем выпускаемой продукции, представленного в таблице 2.

Таблица 2 - Объем выпускаемой продукции (в натуральном и стоимостном выражении)

Наименование	Объем проданной продукции (работ, услуг), шт.				Объем проданной продукции (работ, услуг), тыс. руб			
	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Производство ГТ-ТР «Марал», ГТ-ТР-2 «ТЕГЕРЕК»	1	7	12	7	14923,3	8594,98	39206,8	37446
Продажа запчастей ГТТ	15	22	81	29	936,78	1301	9632,45	2910,96
Капитальный ремонт, модернизация и восстановление тягачей ГТТ	6	2	2	1	1533,32	118	-	1055,4
Ремонт двигателей	14	9	26	9	2448,98	2183,23	8424,54	2089,19
Аренда тягачей ГТТ	2	-	-	-	221	-	-	-

Исходя из проведенного исследования, можно сделать вывод о том, что производство опорных катков на данном предприятии является целесообразным, даже если данная продукция не будет идти на продажу, а будет производиться только для собственных нужд.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бизнес-диагностика предприятия и анализ финансово-хозяйственной деятельности [Электронный ресурс]: <http://superlex.ru>
2. Вездеходы и болотоходы [Электронный ресурс] www.efcompany.ru
3. Гусеничные транспортеры-тягачи: ТГМ-126 (МТЛБ), МТЛБ, ГТТ и запасные части к ним [Электронный ресурс] www.ural-tk.com
4. «Официальный сайт ООО «Алтайтрансмаш-сервис» [Электронный ресурс]: www.altaytms.ru

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРИЗАВОДСКИХ МАТЕРИАЛЬНЫХ И ТРАНСПОРТНЫХ, ХАРАКТЕРНЫЕ ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РОССИИ

Баган А.С. – студент, Аунапу Э. Ф. - д.э.н., профессор.

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В настоящее время коммерческие отношения формируются в условиях высокой конкуренции, неопределенности и неустойчивости рыночной среды. Для того чтобы добиться успеха в предпринимательской деятельности, уже недостаточно использовать лишь маркетинговые подходы, требуется применение современных высокоэффективных способов и методов управления потоковыми процессами. Наиболее прогрессивным научно-прикладным направлением в данной области является логистика.

Интерес к проблемам развития логистики в промышленно развитых странах связан, прежде всего, с причинами экономического характера. В условиях высокой конкуренции, неопределенности и неустойчивости рыночной среды когда рост объемов производства и расширение внутринациональных и микрохозяйственных связей привели к увеличению издержек сферы обращения, внимание предпринимателей сконцентрировалось на поиске новых форм оптимизации производственной структуры и сокращения затрат в данной сфере.

Логистика позволяет существенно сократить временной интервал между поставкой сырья и полуфабрикатов и отгрузкой готового продукта потребителю, способствует резкому сокращению материальных запасов, ускоряет процесс получения информации, повышает уровень сервиса.

Деятельность в области логистики включает в себя управление транспортом, складским хозяйством, запасами, кадрами, организацию информационных систем, коммерческую деятельность и многое другое.

Управление материальными потоками всегда являлось существенной стороной хозяйственной деятельности. Однако лишь сравнительно недавно оно приобрело положение одной из наиболее важных функций экономической жизни. Основная причина — логистика позволяет выявить потенциальные возможности повышения эффективности функционирования организации материальных и транспортных потоков. Практика показывает, что предприятия, использующие логистику добились преимущества перед конкурентами и значительно увеличили прибыль за счет снижения затрат связанных с сокращением производственных издержек в области ресурсного потенциала. Прохождение товара по различным техническим операциям производственного процесса занимает около 90% всех временных затрат. Применение логистики позволяет существенно сократить временной интервал на всех стадиях производственного цикла, что отмечалось в трудах известных авторов и ведущих ученых в области логистики, таких как А. М. Гаджинского, Л. Б. Миротина, Б. А. Аникина, В. Е. Николайчука.

Рассмотрим проблемы организации внутризаводской логистики, характерные для промышленных предприятий России.

При формировании эффективной системы организации внутризаводских материальных и транспортных потоков реализация в условиях наших предприятий является, по меньшей мере, весьма проблематичной. Основная их масса осталась от плановой экономики, в результате того, что практически все отечественные предприятия строились в тяжелое военное время, когда большее внимание уделялось не рациональной организации производства, а скорости перехода от фазы строительства к фазе выхода предприятия на плановый выпуск продукции. Именно поэтому эти проблемы казались неразрешимыми. Рассмотрим их.

Первая проблема - затрудненный доступ традиционного транспорта ко многим рабочим местам из-за отсутствия свободного пространства для проезда между оборудованием либо из-за расположения рабочих мест на разных уровнях. Причина заключалась в том, что при строительстве производственных корпусов и последующих многочисленных модернизациях задача доставки ресурсов напрямую со складов на рабочие места не ставилась. Ресурсы доставлялись на производство со складов, выгружались на свободных площадках, а затем внутренним транспортом (кранами, погрузчиками) либо вручную распределялись по рабочим местам. Отсюда огромное количество лишних машино- и человеко-часов расходуемых в процессе доставки ресурса до рабочего места.

Вторая проблема - большегрузный и низкоманевренный транспорт, который составляет основную массу транспорта используемого нашими предприятиями, это - "КамАЗы", "ЗИЛы" и тракторы. Потенциальная грузоподъемность этих машин используется редко, но вопрос о привлечении альтернативного транспорта не рассматривается.

Третья проблема - сложившаяся на предприятиях практика ненормированных и слабо управляемых запасов. С момента прихода на завод и до потребления ресурс проходит через три места складирования - склады завода, цеха и производства. Склады хранения имеют установленные, но весьма приблизительные нормативы запасов, исчисляемые месяцами потребности. Запасы на цеховых, а тем более производственных складах не только не нормируются, но и были трудно контролируются.

Четвертая проблема - расположение складов. Нужно чтобы склады находились в непосредственной близости от производства. На отечественных предприятиях складские комплексы часто расположены в существенном удалении от цехов, иногда располагаются даже за территорией завода.

Пятая проблема - большое количество скрытых непрофильных операций в производстве. Рабочий, задача которого состоит в ведении технологических операций, дополнительно может выполнять разнообразные функции. Необходимо вывести все непрофильные обязанности на склад или к поставщику, сократив таким образом длительность производственного цикла.

Шестая проблема - документооборот, громоздкий и сложный, диктуемый требованиями бухучета, а не нуждами реальных производственных заказов. Необходимо задача сократить и упростить делопроизводство путем перехода от бумажных форм к электронным и замены сложных бухгалтерских отчетов максимально простыми видами управленческих документов.

Любое крупное промышленное предприятие, построенное в условиях плановой экономики, изначально спроектированное по принципу натурального хозяйства и ориентированное на массовый выпуск однородного продукта, сталкивается с аналогичным набором проблем.

Предприятие, которое сможет решить перечисленные проблемы приобретет огромное преимущество перед остальными конкурентами в своей отрасли. Решению данных проблем может способствовать изменение подхода к организации материальных потоков на предприятии. Поскольку данные проблемы

наиболее связаны с областью деятельности логистики, то и подход к организации потоков на предприятии должен все в большей степени смещаться в сторону логистического подхода.

Это наиболее приемлемый вариант для крупных отечественных промышленных предприятий и в частности для такого предприятия как ОАО «Алтайвагон».

В ходе анализа организации материальных потоков действующей на предприятии ОАО «Алтайвагон». Выявлены проблемы характерные, как для ОАО «Алтайвагон» в частности, так и для отрасли вагоностроения в целом, а именно:

- Не совершенная организация складского хозяйства,
- Не рациональная и затратная транспортная составляющая организации материальных потоков,
- Как следствие выше изложенных проблем высокие транспортные затраты, которые имеют значительный потенциал для снижения.

Для предприятия ОАО «Алтайвагон» сформулированы несколько рекомендаций по улучшению существующей организации материальных и транспортных потоков и предложены пути их реализации, а именно:

- Изменить существующее в настоящем времени складское хозяйство таким образом, чтобы достигнуть более эффективного и экономичного его функционирования.
- Для достижения выше изложенного предложения и большего экономического эффекта преобразования должны затронуть как технологическую составляющую производственного процесса, так и транспортную. Это может быть достигнуто путем изменения технологии доставки металла в цеха.

Эффективность логистического подхода при управлении материальными потоками на предприятии, определяется тем, что 95-98% времени, в течение которого материал находится на производственном предприятии, занимает выполнение погрузочно-разгрузочных и транспортно-складских работ. Этим обуславливается их значительная доля в себестоимости выпускаемой продукции.

Логистический подход к управлению материальными потоками на предприятии позволяет максимально оптимизировать выполнение комплекса логистических операций. По данным фирм "Бош-Сименс", "Mitsubishi", "General Motors" 1 % сокращения расходов на выполнение логистических функций имел тот же эффект, что и увеличение на 10% объема сбыта. Совокупный эффект от применения логистического подхода к управлению материальным потоком на предприятии складывается из следующих элементов:

- 1) производство ориентировано на рынок; становится возможным эффективный переход на малосерийное и индивидуальное производство;
- 2) налаживаются партнерские отношения с поставщиками;
- 3) сокращаются простои оборудования (так как на рабочих местах постоянно имеются необходимые для работы материалы);
- 4) оптимизируются запасы - одна из центральных проблем логистики (анализ опыта ряда фирм Западной Европы, использующих современные логистические методы организаций производства (систему "Канбан"), показывает, что применение логистики позволяет уменьшить производственные запасы на 50%);
- 5) сокращается численность вспомогательных рабочих (чем меньше уровень системности, тем неопределеннее трудовой процесс и тем выше потребность во вспомогательном персонале для выполнения пиковых объемов работ);
- 6) улучшается качество выпускаемой продукции;
- 7) снижаются потери материалов (любая логистическая операция – это потенциальные потери, оптимизация логистических операций – это сокращение потерь);
- 8) улучшается использование производственных и складских площадей (неопределенность потоковых процессов заставляет резервировать большие добавочные площади);

9) снижается травматизм (логистический подход органически вписывает в себя систему безопасности труда).

Актуальность проблемы совершенствования организации материальных и транспортных потоков предприятия и эффективного управления ими обусловлена тем, что управление материальными потоками всегда являлось существенной стороной хозяйственной деятельности и оказывало определяющее влияние на конкурентоспособность предприятия, а значит и на его финансовое состояние и результаты деятельности.

К ВОПРОСУ О ВЫБОРЕ НОВОЙ МИРОВОЙ ВАЛЮТЫ

Баранова Я.С. – студент, Мачин К. А. – к.э.н., доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Несмотря на острый долговой кризис, позиции доллара по-прежнему очень сильны. Более того, некоторая дедолларизация мировой экономики, скорее пошла бы на пользу Соединенным Штатам.

"Увеличение американского госдолга говорит о том, что находятся инвесторы, которые верят в платежеспособность США и готовы покупать их ценные бумаги" (В.Тихомиров).

И абсолютные, и относительные показатели американской задолженности впечатляют. Данные за 2009 год, недавно опубликованные Федеральной резервной системой США, показывают, что при ВВП в 14,3 трлн долларов долг населения составляет 13,5 трлн, долги корпораций — 7,2 трлн, долги федерального правительства — 7,8 трлн (с учетом системы социального страхования – 11,9 трлн). Совокупная же задолженность (с долгами штатов, агентств и прочим) — 50,4 трлн долларов [1].

Такой рост долгов правительства США не может не вызывать беспокойства. Понятно, что острая ситуация с долгами Греции, Испании, Португалии, Ирландии, Великобритании, Японии и других стран заслоняет американскую проблему. Но сам по себе размер долгов США и мрачные перспективы американской экономики угрожают вновь дестабилизировать всю мировую финансовую систему и мировую экономику в целом. Поэтому нет ничего удивительного в том, что, по сообщениям министерства финансов США, спрос на американские правительственные облигации в декабре 2009 года сократился на рекордные 53 млрд долларов. Главная причина — сокращение Китаем своего портфеля облигаций на 34 млрд долларов. Теперь первое место среди иностранных держателей американских правительственных бумаг вновь занимает Япония. Рынок моментально откликнулся на это сообщение подъемом цены на золото.

Растут опасения, что для финансирования огромного американского долга может не найтись ни денег, ни желающих. Если спрос на американские правительственные облигации окажется недостаточным, неразмещенную долю облигаций купит Федеральный резерв, что означает прямую монетизацию долга и «порчу» американской валюты. Разумеется, в таком сценарии хорошего мало. Следует, правда, оговориться, что ФРС всегда покупала довольно большое количество облигаций американского правительства и использовала операции с ними в качестве основного инструмента регулирования процентных ставок. Но в предполагаемых обстоятельствах размер таких операций может выйти далеко за пределы необходимого для целей монетарной политики и перевести режим финансирования дефицита бюджета из более или менее нормального в чрезвычайно опасный.

Все это укрепляет позицию тех, кто ожидает резкого падения доллара. Давайте посмотрим, какую роль играет доллар в современной мировой экономике.

В одном из последних номеров Current Issues, выпускаемого Федеральным банком Нью-Йорка, экономист банка Линда С. Голдберг приводит такие данные. На конец марта 2009 года бумажных долларов в мире обращалось на сумму более 890 миллиардов. Из них за пределами США ходило 65%, или около 580 млрд долларов. Три четверти всех 100-долларовых купюр, 55% всех 50-долларовых купюр и 60% банкнот достоинством 20

долларов обращалось за границей. Причем наибольшая часть оборота приходится на Россию, бывшие республики СССР и страны Латинской Америки [2].

В сущности, увеличение массы наличных денег за границей выгодно США, поскольку представляет собой не просто беспроцентный кредит, но кредит с отрицательной процентной ставкой.

Это касается наличных денег, которых намного меньше, чем безналичных, находящихся на счетах иностранных государственных учреждений, граждан, компаний, банков и прочих нерезидентов. Некоторые страны вообще пользуются долларами как законным средством платежа на своей территории. Государства, практикующие режим *currency board*, выпускают свою валюту, но в количестве, строго ограниченном имеющимся у них текущим запасом долларов США. Более половины всех валют жестко или почти жестко привязывают свои курсы к доллару США.

В итоге совокупный валовой национальный продукт долларовой зоны, даже исключая США, составляет более трети мировой экономики. Свыше 86% всех валютных сделок приходится на доллар, в то время как доля евро составляет лишь 37% (понятно, что сумма всех сделок в процентном отношении равняется не 100, а 200%, поскольку в каждой сделке участвуют две валюты). В долларах денominated 39% всех эмитированных в мире долговых инструментов — облигаций, кредитов и т. п. В основном это делают эмитенты Ближнего Востока, Латинской Америки, Азии и Тихоокеанского бассейна [3].

При такой роли доллара его хаотичное падение не может не вызвать глубоких потрясений мировой экономики в самой острой форме. Трудно представить себе детали такого процесса и сколько-нибудь надежные укрытия от его проявлений и последствий.

Ясно, что для самой Америки эрозия доллара является стратегически опасной тенденцией. Если доллар перестанет быть основной резервной валютой мира, то США потеряют значительную часть изоляции от валютных потрясений в мировой экономике, утратят способность осуществлять трансмиссию своей финансовой стратегии и монетарной политики в другие страны, интернационализировать собственные кризисы. Да и просто финансировать собственные долги будет намного труднее. Сейчас США практически защищены от дефолта по своим обязательствам, поскольку все заимствования осуществляют в национальной валюте. Но с утратой нынешнего статуса доллара возрастает вероятность заимствования и в иностранных валютах. И воспользоваться печатным станком стран — эмитентов этих валют США не смогут, что весьма и весьма дисциплинирует.

Если представить себе, что доллар утратил статус основной резервной валюты, то под вопросом окажется само понятие «резервная валюта». Чем больше столь солидной валюты, как доллар, на балансе центрального банка, тем более вызывающей доверие выглядит национальная валюта, этим банком эмитируемая. Но если доллар перестает быть солидной валютой, то непонятно, почему его обильные запасы должны укреплять доверие к национальным валютам стран, их аккумулирующим. Скорее наоборот: чем больше этого быстро дешевого добра на балансе банка, тем более ненадежным выглядит обеспечение национальных валют.

Но если перестать накапливать доллары в качестве резервов центральных банков, то чем их заменить? Евро? Золотом? Юанем?

Переживаемый сейчас греческий кризис демонстрирует фундаментальные слабости евро, связанные с постепенностью реализации европейского проекта. Евро должен пройти этот первый серьезный в своей — короткой еще — истории кризис, чтобы доказать долгосрочную жизнеспособность. Кроме того, евро отражает и целый ряд проблем европейской экономики, во многом сходных с американскими.

Золото в современном мире — это особый товар, отображающий уровень страхов, паники. Чем меньше вера инвесторов в жизнеспособность западной финансовой системы, тем выше цена на золото. Но на страхе нельзя построить новый финансовый порядок. А надежды на возвращение к золотому стандарту, когда-то определявшему функционирование мировой экономики, малоосновательны. Этот кризис не является завершением эры эмиссии

денег, обеспеченных лишь доверием их держателей. Он завершает эру самых возмутительных злоупотреблений таким доверием [1, 2].

Время юаня или валюты любой другой быстрорастущей страны, еще не наступило. Чтобы стать новой мировой резервной валютой, мало иметь быстроразвивающуюся экономику. Капитал пуглив и недоверчив. Надо создать для него наиболее комфортные условия.

В отсутствие мировой резервной валюты вся система международных расчетов становится невероятно сложной и хаотичной. Трудно представить себе, чтобы центральные банки, похоронив гегемонию доллара, не возмечтали о какой-нибудь другой универсальной валюте.

В сущности, ситуация напоминает историю самих денег. Когда-то люди меняли мешки пшеницы на топоры, чтобы в другом месте обменять их на соль. Вместо того чтобы заниматься вечным поиском справедливой меновой стоимости всех этих товаров и таскать сами товары с собой, люди придумали всеобщий товар, на который можно было поменять и пшеницу, и топоры, и соль. Этот товар — деньги.

Неудивительно, что, когда разнообразие денег становится слишком большим, неудобства положения будут стимулировать поиск всеобщего согласия относительно нового эквивалента стоимости. Может быть, это приведет к становлению новой мировой валюты, эмитируемой, скажем, Международным валютным фондом. Может быть, это вернет статус мировой резервной валюты доллару, если он сможет убедить всех, что «он уже исправился и больше так не будет».

Литература:

1. Бизнес и финансы [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М., [200–]. – Режим доступа: <http://business.damotvet.ru>
2. [Вальдман Л. Долги и доллар / Л. Вальдман // Эксперт, 26.03.2010г.](#)
3. Маслов О. Долг США, слабый доллар, и легитимность доллара перед Первой глобальной Великой депрессией / [О. Маслов // Эксперт, 26.03.2010г.](#)

НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО БИЗНЕСА В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Белослудцева Е.И. - студентка, Климова В.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Развитие малого предпринимательства в современный период времени имеет особое значение. Именно малые предприятия, не требующие крупных стартовых инвестиций и гарантирующие высокую скорость оборота ресурсов, способны наиболее быстро и экономно решать проблемы реструктуризации экономики, формирования и насыщения рынка потребительских товаров в условиях ограниченности финансовых ресурсов.

Заслуженно велико значение малого предпринимательства в решении социальных проблем, и в первую очередь безработицы. Статистика показывает, что в промышленно развитых странах на малое предпринимательство приходится до 50–60% всех занятых и до 70–80% новых рабочих мест.[3]

Малые предприятия стали неотъемлемым элементом рынков товаров и рабочей силы, которые наряду с рынком капиталов образуют систему общественного воспроизводства в любой стране. Все эти и другие свойства малого предпринимательства делают его развитие существенным фактором и составной частью реформирования экономики страны и регионов.

Малый бизнес играет важную роль в социально-экономическом развитии края, и поэтому государству необходимо его поддерживать и развивать. Особенно актуальна

помощь малому предпринимательству со стороны государства в настоящее время, в период кризиса.

Открыть свое дело нелегко, и существует ряд трудностей и преград на пути становления бизнеса. Это и проблемы, связанные с поиском финансовых источников для формирования стартового капитала, и выявление еще относительно свободных и рентабельных рыночных ниш, и преодоление ставшего обыденной реальностью в наше время вымогательства взяток властями у начинающих предпринимателей.

Свободные ниши для малого бизнеса в крае есть, и это подтверждают алтайские предприниматели из разных районов. К таким нишам можно отнести производство, сферу услуг и инновации.[2]

В регионе проводятся различные программы государственной поддержки предпринимателей. Так, помочь начинающим бизнесменам теперь может «Алтайский фонд микрозаймов», созданный администрацией Алтайского края в ноябре 2009 года с целью развития кредитования субъектов малого и среднего предпринимательства. В настоящее время фонд выдает кредиты малому бизнесу в размере до 1 млн. рублей сроком не более чем на один год под процентную ставку от 8,5% до 13,5% годовых. И рассчитан прежде всего на тех предпринимателей, которые нуждаются в кредите небольшого объема (до 300 тыс. рублей) на короткий срок. Большая часть кредитов была выдана начинающим предпринимателям из малых городов и районов края. По словам представителей бизнеса, предложение фонда уникально тем, что он может предоставить заемные средства еще только формирующимся предприятиям без кредитной истории и каких-либо показателей развития.[1]

Также с целью популяризации предпринимательства в Алтайском крае впервые проводится конкурс «Молодой предприниматель Алтая – 2010». Главными целями конкурсного мероприятия являются популяризация предпринимательства как эффективной жизненной стратегии в молодежной среде; выявление и поощрение активных и одаренных молодых людей; формирование позитивного образа молодежного предпринимательства как важного фактора экономико-социального развития страны.[4] Но конкурс, конечно, лишь малая часть того, что способствует становлению и развитию бизнеса в крае.

В Алтайском крае подходы к развитию малого и среднего предпринимательства выстраиваются с учетом роли и экономического веса данного сектора. Сегодня в нем занято более трети всего экономически активного населения региона. А значит, семейные бюджеты, социальный статус почти половины миллиона трудоспособных граждан нашего края могут и, более того, зависят, от условий, которые предоставляются для осуществления их экономических инициатив. Предпринимательская деятельность обеспечивает в настоящее время около четверти налоговых сборов в бюджетную систему края, а в некоторых муниципальных образованиях доля малого бизнеса в бюджетах территорий составляет половину всех обязательных платежей.

Политика в отношении предпринимательства является важным самостоятельным системным направлением социально-экономической политики края, которая реализуется в полном соответствии с основными национальными интересами. Она строится на принципе обеспечения наибольшего благоприятствования развитию малого предпринимательства, особенно в тех направлениях деятельности, которые дают максимальный социально-экономический эффект.

Системность в подходах по привлечению дополнительных ресурсов на развитие малого бизнеса позволила Алтайскому краю войти в число лидеров среди субъектов СФО по объему выделенных средств на эти цели из федерального бюджета. В минувшем году участие бюджета страны в региональных проектах поддержки субъектов малого предпринимательства составило 430 млн. рублей. В целом на оказание финансово-кредитной поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства края в 2009 году направлено более 530 млн. рублей из средств краевого и федерального бюджетов.

Бюджетные средства, направляемые на реализацию мероприятий по государственной поддержке, позволили субъектам малого и среднего предпринимательства края привлечь дополнительно порядка 2 млрд. рублей кредитных ресурсов и создать более 1 тыс. дополнительных рабочих мест (включая самозанятость).[3]

Важно, что трансляторами бюджетных ресурсов становятся объекты инфраструктуры поддержки предпринимательства: Алтайский гарантийный фонд, Алтайский фонд микрозаймов, краевой бизнес-инкубатор, Центр поддержки предпринимательства, муниципальные информационно-консультационные центры. Выполняя свои основные функции по оказанию информационной, имущественной и финансово-кредитной поддержке хозяйствующим субъектам, они также активно взаимодействуют с различными коммерческими, банковскими организациями, органами власти, что в целом положительно отражается на деловом климате в крае.

Актуальной для предпринимательства края является задача по вхождению в новые сегменты рынка, открывающиеся с реализацией крупных региональных инвестиционных проектов. В этой связи принятие управленческих решений для ее выполнения, включая освоение смежных видов экономической деятельности, модернизацию производств, использование инновационных разработок, может выступать существенным фактором для саморазвития предприятий малого и среднего бизнеса в ближайшие 10–20 лет.

Перекосы в отраслевой структуре предпринимательства, когда на протяжении десятка лет наибольший удельный вес принадлежит торговому бизнесу, необходимо выправлять. Инициирование администрацией края создания особых экономических зон туристско-рекреационного и игорного типа, продвижение проектов по организации на территории Бийска биофармацевтического кластера и бизнес-инкубатора инновационного типа, реализация крупномасштабных проектов по освоению сырьевых ресурсов — это есть внятный сигнал и посыл власти к бизнес-сообществу, лишенный ненужного администрирования.

Отдельной значимой и перспективной составляющей экономики региона рассматривается туристическая деятельность. В контексте развития отдельных территорий края туризм может стать главной отраслью, которая сможет обеспечивать занятость населения, способствовать пополнению местных бюджетов, развитию инфраструктуры. Как отметил губернатор Алтайского края Александр Карлин на выездном заседании комиссии Совета Федерации по делам молодежи и туризму, состоявшемся в феврале в Белокурихе, туристическая деятельность имеет очень серьезный мультипликативный эффект, поскольку влечет изменения во многих связанных с ней сферах: транспорт, гостиничный бизнес, здравоохранение, курортное дело, сельское хозяйство, наука, образование и др. Если 7% трудоспособного населения Алтайского края будет занято в туристической отрасли, то этот показатель будет для нас желаемым.

Еще один фактор саморазвития предпринимательства — структура менеджмента. Не подлежит сомнению тот факт, что для достижения успеха в бизнесе необходимо, чтобы малыми предприятиями руководили более подготовленные, нацеленные на результат люди. В этом отношении значимым проектом, стартовавшим в прошлом году, стала губернаторская программа подготовки профессиональных кадров для малого и среднего бизнеса. Алтайский край является единственным регионом в СФО, где начала работать такая форма поддержки предпринимателей. Принимая на себя эти обязательства, регион рассчитывает получить отдачу в виде высокого профессионального стандарта тех, кто работает в малом и среднем бизнесе. Первый выпуск — 150 слушателей программы — состоится в этом году, что позитивно отразится на качестве маркетинговых, инвестиционных и правовых решений в сфере предпринимательства.

Таким образом, мы видим, что в крае имеется определенная поддержка малого бизнеса. Но региону еще есть куда идти и развиваться дальше — необходимо улучшать условия финансирования предпринимательства, разрабатывать и внедрять новые прогрессивные государственные и муниципальные целевые программы развития малого бизнеса.

Список использованных источников:

1. Здесь кредиты выдают// Ваше дело. – 2010. - №10. – С. 7
2. Какой бизнес нужно развивать в вашем районе? //Деловой Алтай. – 2010. - №10. – С. 6
3. Локтев, С. Предпринимателям необходима качественная господдержка//Деловой Алтай. – 2010. - №10. – С. 4 – 5
4. Молодых бизнесменов приглашают на конкурс// Ваше дело. – 2010. - №10. – С. 3

МЕТОДЫ, СТРАТЕГИИ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ РЕМОНТА В МАШИНОСТРОЕНИИ

Булдакова Е. Н. – студентка гр. ЭУП-71, Огневенко Г. С. – к.э.н., доцент ЭИПМ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Машиностроительное производство характеризуется широким использованием разнообразных видов технологического оборудования. Это станки различных видов (с ручным, полуавтоматическим, автоматическим, числовым-программным управлением), автоматические линии, гибкие производственные комплексы, подъёмно-транспортное и прочее оборудование.

В процессе эксплуатации оборудование теряет свой первоначальный технический ресурс и поэтому требует проведения работ по техническому обслуживанию и ремонту.

Поддержание технологического оборудования в работоспособном состоянии – это основная задача ремонтного хозяйства машиностроительного предприятия.

Основой организации ремонтного хозяйства является *система планово-предупредительного ремонта* (ППР).

Система ППР включает в себя несколько видов плановых ремонтов. Плановые ремонты являются основным видом управления техническим состоянием и восстановлением ресурса оборудования. Плановые ремонты реализуются в виде текущих и капитальных ремонтов оборудования.

Текущий ремонт – это ремонт, осуществляемый для восстановления работоспособности оборудования и состоящий в замене и восстановлении его отдельных составных частей. В зависимости от конструктивных особенностей оборудования, характера и объема проводимых работ текущие ремонты могут подразделяться на первый текущий ремонт, второй текущий ремонт и так далее.

Капитальный ремонт – это ремонт, выполняемый для обеспечения исправности и полного или близкого к полному восстановления ресурса оборудования с заменой или восстановлением любых его частей, включая базовые. Послеремонтный ресурс оборудования должен составлять не менее 80 % ресурса нового оборудования. Для выполнения капитального ремонта на предприятии должны быть технические условия (ТУ) на каждое наименование ремонтируемого оборудования.

На плановые ремонты оборудования составляются Ведомости дефектов и Сметы затрат. Ведомость дефектов составляется с учетом технического состояния и типовой номенклатуры ремонтных работ, подписывается механиком подразделения (цеха).

При проведении капитального ремонта должны быть выполнены работы по техническому освидетельствованию и испытанию оборудования, подведомственного Ростехнадзору, в соответствии с требованиями действующих правил и инструкций.

Устранение непредвиденных инцидентов и аварий оборудования осуществляется в ходе *внеплановых ремонтов*. Постановка оборудования на внеплановый ремонт производится без предварительного назначения.

При проведении внепланового ремонта заменяются (или восстанавливаются) только те элементы, которые явились причиной отказа или в которых выявлено прогрессирующее развитие дефекта. Основной задачей внепланового ремонта является восстановление работоспособности оборудования и скорейшее возобновление производства (процесса), если он был прерван. Внеплановые ремонты проводятся на основании распоряжения руководителя структурного подразделения по представлению механика.

Ремонт оборудования может осуществляться с применением следующих стратегий ремонта:

- а) регламентированная;
- б) смешанная;
- в) по техническому состоянию;
- г) по потребности.

Стратегия регламентированного ремонта заключается в том, что ремонт выполняется с периодичностью и в объеме, установленном в эксплуатационной документации независимо от технического состояния составных частей оборудования в момент начала ремонта,

Смешанная стратегия ремонта заключается в том, что ремонт выполняется с периодичностью, установленной в нормативно-технической документации (НТД), а объем операций восстановления формируется на основе требований эксплуатационной документации с учетом технического состояния основных частей оборудования.

Стратегия ремонта по техническому состоянию заключается в том, что контроль технического состояния выполняется с периодичностью и в объеме, установленном в НТД, а момент начала ремонта и объем восстановления определяется техническим состоянием составных частей оборудования.

Стратегия ремонта по потребности заключается в том, что ремонт оборудования производится только в случае отказа или повреждения составных частей оборудования. Стратегия применяется для обеспечения ремонта оборудования, эксплуатация которого связана с повышенной опасностью для обслуживающего персонала, в том числе оборудования, подконтрольного органам Ростехнадзора.

Для повышения эффективности ремонтного производства на предприятии должны применяться прогрессивные формы и методы ремонта:

- а) централизованная форма;
- б) агрегатно-узловой метод.

Централизация ремонтной службы достигается: подчинением всех ремонтных сил и средств предприятия одному должностному лицу; организацией специализированных ремонтных участков (бригад) по ремонту однотипного оборудования; организацией изготовления в ремонтной мастерской узкой номенклатуры деталей несложной конструкции для всех типов оборудования предприятия.

Наиболее перспективным методом ремонта оборудования является *агрегатный (агрегатно-узловой)*, при котором неисправные агрегаты и узлы заменяются новыми или отремонтированными с использованием деталей заводского изготовления.

Агрегатно-узловой метод всегда предпочтителен как при текущем, так и при капитальном ремонтах. Одной из разновидностей агрегатно-узловой метода является *рассредоточенный капитальный ремонт*, при котором восстановление ресурса оборудования осуществляется в течение нескольких этапов на протяжении всего ремонтного цикла. В этом случае остановка на выполнение капитального ремонта исключается.

Агрегатно-узловой метод ремонта, проводимый рассредоточенным способом, особенно успешно реализуется при внедрении на предприятиях средств технической диагностики.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ СМК ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Вдовина А. В. – аспирантка «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова» (БТИ АлтГТУ)

Жаринов Ю.Б. – профессор, д.т.н., «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова» (БТИ АлтГТУ)

ГОСТ Р ИСО 9001-2008 [1] требует обязательного определения результативности и эффективности СМК, так как эти два показателя являются итоговыми показателями всей деятельности промышленного предприятия и являются основным инструментом ее совершенствования. Но существует огромная проблема определения этих показателей - отсутствует надежный метод их расчета, и так как методы не регламентированы в серии стандартов ИСО серии 9000, каждая организация сталкивается с проблемой выбора своего механизма определения результативности и эффективности. Данная проблема актуальна с момента начала широкомасштабного использования стандартов ИСО серии 9000, т.е. уже более 15 лет, и сложность ее решения связана с многоаспектностью и многоуровневостью.

В последнее время стали появляться методики, рекомендации и т.п. по определению рассматриваемых показателей, но эти методики затрагивают только результативность СМК [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9], а примеры определения эффективности встречаются крайне редко [10] и носят настолько общий характер [11], скорее даже размышления по данному вопросу [12], что помогают не более, чем сам ГОСТ Р ИСО 9001-2008. К сложности процедуры определения данных показателей добавляется и проблема четкого и однозначного определения понимания этих терминов, несмотря на то, что эти термины определены в ГОСТ Р ИСО 9001-2008, каждый по своему интерпретирует их [13], порой заменяя одно понятия другим или просто не различая их. Так автор методики [7] в заглавии своей статьи заявляет об оценке эффективности СМК, но в самой статье, судя по определению («...коэффициент эффективности..., представляет собой среднестатистическую оценку соблюдения всех функций управления качеством»), эффективностью называют результативность, подобная ситуация и с [14], [15]. Таких примеров с путаницей понятий много, и они уже не раз были упомянуты и разобраны [13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22].

Возвращаясь к анализу методик, хотя это и сложная задача - если нет четкого понимания терминов, откуда же возьмется ясная методика определения, тем не менее. В [5] приведена методика основанная на оценке результативности СМК в баллах, (забегая вперед хочется отметить, что практически все рассмотренные методики основаны на бальной оценке) получаемые путем суммирования наиболее важных аспектов деятельности предприятия в области качества. Расчет результативности по аспектам деятельности предприятия или реализуемых в СМК действий используется и в других методиках, в частности в [7] и [8]. В [8] для измерения результативности СМК и определения мероприятий по ее улучшению предлагается использовать модель индексного нормирования оценки результативности (МИНОР). В соответствии с МИНОР вся совокупность ключевых показателей (прибыль, выручка, производственные фонды и запасы и т.д.) в рамках СМК преобразуется из абсолютных значений в относительные, а именно в цепные темпы роста данных показателей. После изучения методик [5, 7, 8] сразу возникают вопросы: первый - почему оценивается аспект деятельности предприятия, а не процесс, второй вопрос, относится к [5] – если одним из важных аспектов оцениваемой деятельности являются определение затрат на качество, что редкое явление для промышленного предприятия, почему же тогда не определяется эффективность СМК.

Ответом на первый вопрос, конечно, может стать то, что ГОСТ Р ИСО 9001-2008 требует определения результативности СМК, а не процессов, для последних стандарт требует только обеспечивать ее (п. 4.1 [1]), но тогда это становится еще более непонятным, так как степень обеспечения в стандарте не указана. В этом случае все-таки лучше «перевыполнить» требования стандарта и начать определять результативность и процессов, а

затем и СМК, подобно методикам [2, 3, 4, 6, 9], что позволит не только определить степень результативности процессов, но и обеспечивать ее на заданном вами уровне.

Что касается ответа на второй вопрос, то здесь, кроме как напоминания определения эффективности из [23], ничего добавить нельзя, ведь имея в наличии такой мощный механизм, как определения затрат на качество, и не пользоваться им - это вызывает недоумение.

Возвращаясь к рекомендациям в дополнение ответу на первый вопрос, следует добавить, что «перевыполнить» требования стандарта решились многие авторы методик [2, 3, 4, 6, 9], например в [9] описывается расчет результативности СМК не только по процессам, а как средневзвешенная оценка пяти частных критериев результативности, где результативность процессов это лишь один из пяти критериев, а в [6] все оценки делятся на уровневые, сводные и индексные показатели и оценка результативности процессов производится путем сравнения индексного показателя с критериями результативности, приведенными в методики, которые могут быть пересмотрены в сторону их ужесточения. Такая детализация дает свои плюсы, используя методику [9], можно увидеть кроме результативности процессов еще четыре важных аспекта деятельности предприятия, такие как удовлетворенность потребителей, соответствие требованиям к продукции, степень выполнения требований стандарта и качество продукции поставщиков, а в [6] можно оценить результативность и подпроцессов, но данные методики [9], [6], как впрочем и [8] имеют значительный минус, такой как сложность реализации и исполнения, а так же широкое поле для толкования итогов оценки результативности СМК.

Методики [2, 3, 4] относительно просты, сначала оценивается результативность процессов с учетом их важности для предприятия, затем, исходя из полученных результатов, оценивается результативность СМК.

Что же касается определения эффективности СМК, то рабочей методики не встретилось, но такой методикой, пожалуй, можно считать [24], [25] и [26], рекомендации по последнему даны в [11] и [27]. В [11], [27] рассматривается стандарт ISO 10014:2006 и возможные пути улучшения использования каждого из восьми принципов менеджмента через призму цикла PDCA и потенциал достижения конкретных финансовых и экономических выгод.

Подводя итог сравнительному анализу методик определения результативности и эффективности СМК промышленного предприятия, стоит акцентировать внимание на следующих положениях:

- некоторые разработанные методики для расчета рассматриваемых показателей не используют процессный подход, что является неверным, так как, во-первых, он является основой международных стандартов ИСО серии 9000 (регламентирующих управление качеством на предприятиях) и, во-вторых, это один из универсальных подходов, к оценке результативности и эффективности;

- большинство методик сложны для реализации, а для малого предприятия практически невыполнимы из-за отсутствия ресурсов (нет специально обученного человека для работы с СМК);

- общей и, пожалуй, мало полезной для функционирующей СМК является особенность всех методик, рекомендаций и т.п. определять только результативность, как будто результативность и эффективность существуют обособленно друг от друга. Но в такой независимой друг от друга оценке нет никого смысла, так как важен баланс между этими двумя показателями [15].

Из всего выше сказанного видно, что первоочередными задачами, которые необходимо решить, являются:

- уточнение и разъяснение понятия «результативность» и «эффективность», для прекращения путаницы этих понятий.

- разработка соответствующей комплексной методики оценки рассматриваемых показателей, исходя из процессного подхода. Поэтому данный обзор и анализ

существующих методов, важен с точки зрения систематизации и выявления их плюсов и минус и выбора основы для такого комплексного метода;

- применение и реализация подобной комплексной методики для СМК малого предприятия.

Решение поставленных задач станет интересным экспериментом и повлечет за собой процесс внедрения, модернизации и реализации полученных результатов.

Список литературы:

1 ГОСТ Р ИСО 9001-2008 Системы менеджмента качества. Требования.

2 Горячев В.Г. . Оценка результативности системы менеджмента качества.//Методы менеджмента качества.-2009.-№12.-с.14.

3 Гурова Евгения Владимировна. Определение оценки результативности процессов СМК на ОАО «МЗМЗ-ВММ.

4 Колочева В.В, Титова В.А., Ткаченко С.Ф., Очков В.В. Оценка результативности ИСМ на примере предприятия металлургической отрасли промышленности. //Методы менеджмента качества.-2009.-№3.-с.20.

5 Кондриков В.А., Плотникова И.В. Количественная оценка результативности СМК//Методы менеджмента качества.-2006.-№11.-с.26.

6 Мачихильян В.П. Методика измерений, анализа и оценки результативности процессов и СМК// Материалы IX ежегодного семинара Союзсерт Совершенствование систем менеджмента предприятий. Особенности управления предприятиями в условиях кризиса. г. Москва, 2009-с.168.

7 Пишмина А.А., Оценка эффективности системы качества в дорожно-строительных организациях. //Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 20-21 мая 2009г. Омск: изд-во СибАДИ, 2009 с.58.

8 Терещенко Н.В, Яшин Н.С. Модель комплексной оценки результативности СМК //Методы менеджмента качества.-2006.-№4-с.12.

9 Методика оценки результативности СМК предприятий (организаций) оборонно-промышленного комплекса. – М.: СДС «Военный регистр», 2006.

10 Абламский Валерий Леонидович, директор АНО «Элкаст», к.т.н. Направления повышения эффективности систем менеджмента качества в условиях финансового кризиса // Союз по сертификации - Союзсерт. Совершенствование систем менеджмента предприятий. Особенности управления предприятиями в условиях кризиса. Материалы IX ежегодного семинара. Москва, 13-15 мая 2009- с.143.

11 Ситниченко В.М, Кисилева А.Б, Стоякин Е.А. Определение степени эффективности применения восьми принципов менеджмента //Методы менеджмента качества.-2007.-№10.-с.16.

12 Каменская И.В., Табуrowsкая К.В., Оценка показателей результативности и эффективности СМК организации. Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 20-21 мая 2009г. Омск: изд-во СибАДИ, 2009. С.31.

13 Вдовина, А.В., Жаринов Ю.Б. Подходы к количественному оцениванию результативности и эффективности процессов и систем менеджмента качества различных предприятий // Союз по сертификации - Союзсерт. Совершенствование систем менеджмента предприятий. Особенности управления предприятиями в условиях кризиса. Материалы IX ежегодного семинара. Москва, 13-15 мая 2009. – с.224

14 Кондриков В.А., Плотникова И.В. Результативность и эффективность СМК//Методы менеджмента качества.-2006.-№10.-с.26.

15 Гордашников О.Ю. К вопросу об оценке результативности и эффективности процессов.

- 16 Ковалев А.И. О результативности в свете эффективности. //Методы менеджмента качества.-2007.-№9.-с.36.
- 17 Ковалев А.И. Результативность, эффективность, производительность, или Что необходимо измерять предприятию. //Методы менеджмента качества.-2008.-№6.-с.24.
- 18 Краснова В.М. ИСО 9001. Показатели результативности процессов системы менеджмента качества. Назначение и определение.
- 19 Скрипко Л.Е. проблемы оценивания результативности процессов в СМК. //Методы менеджмента качества.-2007.-№11.-с.28.
- 20 Степанов А.В. Результативность процессов и СМК: терминологический аспект//Методы менеджмента качества.-2008.-№2.-с.44.
- 21 Степанов А.В. Давайте понимать и говорить правильно или Критика на критику//Стандарты и качество.-2007.-№6.-с.62.
- 22 Степанов А.В. Цели в области качества: измеримость и виды//Стандарты и качество.-2007.-№5.-с.64.
- 23 ГОСТ Р ИСО 9000-2008. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь.
- 24 ГОСТ Р 52380.1-2005 Национальный стандарт российской федерации. Руководство по экономике качества. Часть 1. Модель затрат на процесс
- 25 ГОСТ Р 52380.2-2005 Национальный стандарт российской федерации. Руководство по экономике качества. Часть 2. Модель предупреждения, оценки и отказов.
- 26 Международный Стандарт ISO 10014. Первое издание 2006-07-01. Управление качеством — Указания по получению финансовых и экономических выгод.
- 27 Ситниченко В.М, Кисилева А.Б, Стоякин Е.А. Определение степени эффективности применения восьми принципов менеджмента //Методы менеджмента качества.-2007.-№11.-с.16

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Вилохина Ю.В. студентка, Пархаев В.Н. – к.э.н., доцент
Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова

Проанализировав взгляды ученых на определение инвестиционной привлекательности, можно отметить, что в современных условиях сложились несколько подходов к оценке этого параметра.

Например, Ипатов А.В., определяет ее как систему экономических отношений между субъектами хозяйствования по поводу эффективного развития бизнеса и поддержания его конкурентоспособности на основе собственного и привлеченного капитала. Л. Гиляровская, В. Власова и Э. Крылова понимают под инвестиционной привлекательностью оценку эффективности использования собственного и заемного капитала, анализ платежеспособности и ликвидности. Более точно экономическая сущность инвестиционной привлекательности дается в определении Л. Валинуровой и О. Казаковой, они понимают под этим термином совокупность объективных признаков, свойств, средств и возможностей, обуславливающих потенциальный платежеспособный спрос на инвестиции. Такое определение шире и позволяет учесть интересы любого участника инвестиционного процесса.

Обобщив разные точки зрения можно констатировать, что существуют три основных подхода к оценке инвестиционной привлекательности. Первый базируется на показателях оценки финансово – хозяйственной деятельности и конкурентоспособности предприятия. Второй подход использует понятия инвестиционного потенциала, инвестиционного риска и методы оценки инвестиционных проектов. Третий основывается на оценке стоимости предприятия.

В значительной степени различия в определениях ученых связаны с субъективным восприятием, факторов, оказывающих влияние на данную экономическую категорию. Так при построении классификации факторов, влияющих на инвестиционную привлекательность, Виленским П.Л., Лившицом В.Н., Смоляковым С.А., основной упор сделан на производственно-технологические, ресурсные, институциональные, нормативно-правовые, инфраструктурные, а также экспортный потенциал, деловую репутацию и другие. Чараева М.В. сгруппировала факторы инвестиционной привлекательности по следующим признакам: характер привлекательности для инвестора вида и направления предпринимательства; уровень значимости корпоративной организации бизнеса; уровень прогрессивности взаимоотношений бизнеса с администрацией региона; место и роль бизнеса в общественном разделении и кооперации труда. Наиболее часто классифицируют факторы, в том числе, как и ученые Бернстайн Л.А., Ефимова О.В., на: формальные (рассчитываются на основании данных финансовой отчетности); неформальные (компетентность руководства, коммерческая репутация и т.д.). Также все факторы, влияющие на инвестиционную привлекательность, можно разделить на две основные группы: внешние и внутренние.

Анализ методов оценки инвестиционной привлекательности показал, что наибольшей популярностью в настоящее время пользуется метод, основанный на едином аналитическом показателе уровня прибыльности собственных активов. Для оценки инвестиционной привлекательности предприятия используют вычислительную процедуру, т. е. определяют коэффициент инвестиционной привлекательности предприятия, который представляет собой отношение реальной (внутренней) стоимости предприятия к его сегодняшней рыночной (уставной) стоимости и дает не приблизительную оценку явления, не характер его изменения, а количественно и точно оценивает его.

Ахмятжановым Т.З. предложена своя модель формирования оценки инвестиционной привлекательности, основанная на представлении о динамичности внешней среды, многофакторности проводимого анализа и различий в информационных потребностях различных сторон инвестиционного процесса. В ней обобщены оценки, формирующие общий инвестиционный климат, инвестиционный потенциал с факторами риска, информационной прозрачности и надежности имеющейся информации, ключевыми показателями проекта.

Среди множества подходов к анализу инвестиционной привлекательности предприятий, по мнению Чараевой, на первый план выходят те, которые в конечном итоге прямо или косвенно характеризуют финансово-экономические аспекты хозяйствующего субъекта и конкурентоспособность. К таким подходам относится оценка инвестиционной привлекательности на основе анализа финансового состояния. Кроме исследования финансового состояния хозяйствующего субъекта при оценке инвестиционной привлекательности необходимо произвести оценку стоимости предприятия, инвестиционного потенциала и инвестиционного риска.

Кратко проанализировав существующие подходы и методы оценки инвестиционной привлекательности, можно сделать следующий вывод - одного универсального, удовлетворяющего всем требованиям, не обладающего недостатками, подхода не существует. Каждый подход и каждый метод имеют свои достоинства, недостатки и границы применения. Чем больше подходов и методов будет использовано в процессе оценки, тем больше вероятность того, что итоговая величина будет объективным отражением инвестиционной привлекательности предприятия. Инвестиционная привлекательность будет оцениваться каждым инвестором самостоятельно, и произведенные оценки могут отличаться притом, что исходные данные будут одинаковы. В качестве обобщающего показателя инвестиционной привлекательности предлагается интегральный показатель, определяемый средневзвешенная арифметическая величина значений частных показателей. Апробировать этот параметр предполагается в рамках проведенного исследования инвестиционной привлекательности ОАО «Газпром».

Важнейшими тенденциями привлекательности нефтегазового сектора на ближайшую перспективу останутся возможность выгодного освоения потенциальных нефтегазовых ресурсов России, модернизации нефтеперерабатывающей промышленности и строительства высокоэффективных нефтеперерабатывающих заводов. А также ожидается повышение значимости освоения ресурсов из нетрадиционных источников и осуществления мероприятий по радикальному повышению энергетической эффективности и энергосбережению.

Перспективы развития мирового рынка нефти и газа благоприятны для увеличения инвестиций в нефтегазовый сектор России.

Россия имеет достаточную инвестиционную привлекательность, однако необходимы значительные усилия для дальнейшего ее повышения

В заключение хочу отметить, что иностранные нефтяные компании видят в России огромный потенциал. Вот почему они все еще здесь - несмотря на встречающиеся на их пути проблемы. Тем не менее, для того чтобы создать условия привлечения долгосрочных инвестиций в Российский нефтегазовый комплекс, необходимо проделать еще много работы.

Создание этих условий - в общих интересах и Российских, и зарубежных нефтяных и газовых компаний.

ОЦЕНКА ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ СТРОИТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАТИВНО-ТОРГОВОГО КОМПЛЕКСА В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА

Вокуева С.В. - магистрант, Пархаев В.Н. – к.э.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

В настоящее время экономическая ситуация в России и в мире характеризуется очень неоднозначно. Последствия кризиса почувствовали на себе практически все сферы предпринимательской деятельности. Исследования показывают, что в реальном секторе финансовый кризис в первую очередь оказал влияние на рынок недвижимости.

Докризисные годы характеризуются бурным развитием строительства, расширением сети общественных зданий и сооружений, созданием многофункциональных объектов городского и районного назначения. Активизация деятельности в строительной отрасли сопровождается все большей концентрацией в ней материальных, финансовых и трудовых ресурсов, что приводит к повышению значения экономических показателей. В условиях кризиса объективный и максимально точный расчет экономической целесообразности вложений в проект становятся важнейшей задачей, а более тщательная предварительная проработка проекта, начальное проектирование – наиболее востребованные услуги проектных организаций.

В связи с этим анализ экономической эффективности проекта строительства административно-торгового комплекса общей площадью 3131 кв.м становится актуальным, а рассмотрение нескольких сценариев его реализации приобретает особое значение.

В соответствии с предварительными планами предприятия о реализации построенного объекта разрабатывается базовый сценарий, который предполагает реализацию всех помещений в максимально короткие сроки. Планируемая стоимость объекта 89 775,66 тыс. руб. Однако результаты проведенной диагностики внешней среды позволяют говорить о неблагоприятной ситуации на рынке недвижимости. Что касается макроэкономических факторов, то в связи с кризисом наблюдается низкая инвестиционная активность и высокий уровень инфляции, очевиден перегрев рынка недвижимости из-за несоответствия структуры и качества предложения спросу. В связи с этим данный вариант представляется маловероятным. С учетом текущей ситуации на рынке возможна частичная реализация административного комплекса и частичная эксплуатация (путем сдачи офисных помещений в аренду).

Из всех возможных вариантов развития событий по реализации и эксплуатации объекта коммерческой недвижимости можно выделить два основных – умеренно-оптимистический и умеренно-пессимистический, - на основе которых получить представление о результатах того или иного развития событий. По умеренно-пессимистическому сценарию предполагается постепенная сдача части помещений в аренду на длительный срок, что позволит компенсировать затраты на их содержание и обслуживание, а также получить доход. Несмотря на то, что в настоящее время внешняя среда характеризуется низкой инвестиционной активностью, на стадии выхода из кризиса повышается вероятность успешной реализации оставшихся в собственности предприятия помещений. Таким образом, целесообразно сделать также расчет варианта с продажей сдаваемых площадей в 2011 году. Выводы о возможности подобного развития событий позволяет сделать анализ мнений аналитиков и экспертов рынка недвижимости.

Оценка эффективности каждого из сценариев предполагает использование комплекса методов инвестиционного анализа – по показателям чистого дисконтированного дохода, внутренней нормы рентабельности, срока окупаемости, индекса доходности инвестиций.

Анализ результатов реализации проекта по базовому сценарию показывает высокую эффективность и достаточную устойчивость проекта (NPV проекта равен 22 421,96 тыс. руб., период окупаемости – 34 мес., внутренняя норма рентабельности – 154,90%). Умеренно-пессимистический сценарий дает более низкую эффективность и меньшую устойчивость. Однако и в этом случае проект не перестает быть эффективным. Чистый дисконтированный доход (NPV) составляет 7 502,95 тыс. руб., индекс прибыльности (PI) – 1,54, внутренняя норма рентабельности – 71,12%. Что же касается умеренно-оптимистического сценария, то анализ его результатов также выявляет более низкую эффективность и меньшую устойчивость в сравнении с базовым. Однако как показывают расчеты, данный сценарий более эффективен, чем длительная эксплуатация объекта в случае умеренно-пессимистического сценария. Чистый дисконтированный доход (NPV) составляет 15 070,51 тыс. руб., индекс прибыльности (PI) – 2,09, внутренняя норма рентабельности 90,64%.

Показатель	Базовый сценарий	Умеренно-пессимистический сценарий	Умеренно-оптимистический сценарий
Ставка дисконтирования, %	26,00	26,00	26,00
Период окупаемости – РВ, мес.	34	37	37
Дисконтированный период окупаемости – ДРВ, мес.	34	37	37
Средняя норма рентабельности – ARR, %	117,54	24,67	80,60
Чистый приведенный доход – NPV	22 421 957	7 502 945	15 070 508
Индекс прибыльности – PI	2,64	1,54	2,09
Внутренняя норма рентабельности – IRR, %	154,90	71,12	90,64
Длительность – D, лет	1,95	1,74	2,29

Дополнительным фактором, влияющим на показатели эффективности проекта, является уровень инфляции, поэтому для получения более объективных результатов необходимо учесть инфляционные показатели по основным статьям затрат и их влияние на эффективность каждого из сценариев. В работе сделаны прогнозы об уровне инфляции по ценам продажи, стоимости строительно-монтажных работ, предусмотрен рост заработной платы. В результате наблюдается снижение NPV на 15-30% (в зависимости от сценария), индекса прибыльности – на 9-10%, внутренней нормы рентабельности – на 8-16%.

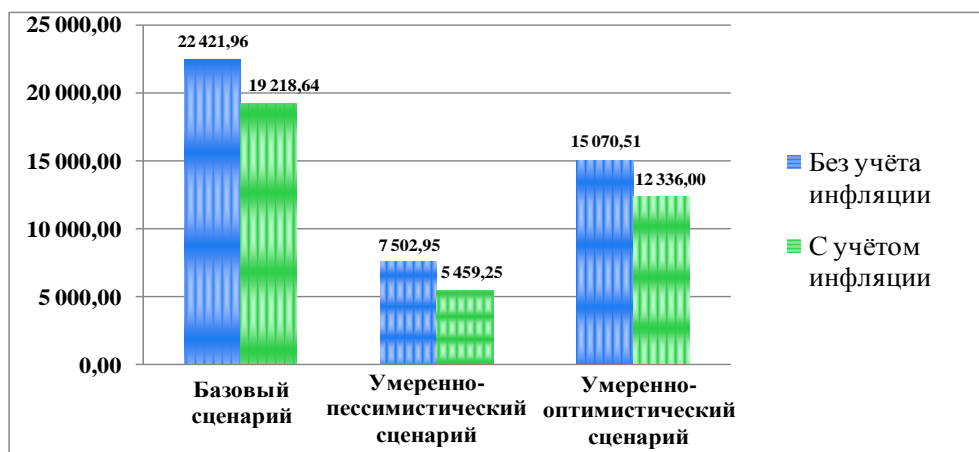


Рисунок 1 – Сравнительный анализ сценариев с учетом инфляции

Таким образом, детальный расчет может объективно отразить инвестиционную привлекательность того или иного проекта, а в условиях мирового финансового кризиса оценка целесообразности проекта на стадии идеи приобретает особую ценность. Комплексный анализ позволяет сделать вывод об эффективности реализации проекта при различных вариантах развития событий, сравнить полученные значения показателей, оценить устойчивость проекта и определить наиболее значимые факторы, влияющие на его эффективность.

МАРКЕТИНГОВЫЕ ПРИЕМЫ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ УСЛУГИ ШИРОКОПОЛОСНОГО ДОСТУПА В ИНТЕРНЕТ НА ПРИМЕРЕ АЛТАЙСКОГО ФИЛИАЛА ОАО «СИБИРЬТЕЛЕКОМ»

Галкин А.С. - студент, Целебровский Б.М. - доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Индустрия информационных технологий – одна из наиболее динамичных отраслей экономики, требующая активного маркетингового продвижения своих продуктов и услуг. Телекоммуникации в целом в современном мире являются важнейшей частью функционирования общества. Появляются новые технологии, которые становятся платформой для реализации новых услуг. Интерес населения и организаций смещается в сторону услуг на основе новых технологий.

Рынок связи довольно специфичен. В большей степени это промышленный рынок, и не все традиционные маркетинговые приемы здесь эффективны. Кроме того, рынок очень гибок - значительная конкуренция, активные и информированные клиенты. Можно отметить сильное влияние производителей оборудования и высокие потребности в постоянном реинвестировании.

Кроме того, для рынка зачастую характерно технологическое равенство игроков. Основные технологии одинаковы у всех. Предложить что-то действительно новое, значительно превосходящее по качеству уже имеющиеся продукты в оперативном режиме практически невозможно. А если еще учесть, что большинство телекоммуникационных рынков серьезно укрупняются и становятся крайне насыщенными, то маркетинг в таких условиях - определяющий фактор успеха.

Высокие темпы прироста абонентской базы филиала были достигнуты благодаря низкому уровню конкуренции в момент вывода филиалом на рынок услуги доступа в Интернет по технологии ADSL. ADSL - основная технология широкополосного доступа в крае. Локальные операторы действовали на этом рынке с 2005г., однако у них не было собственных сетей доступа, что не позволяло интенсивно развиваться. 2008 - 2009гг. отмечены приходом в Алтайский край крупных федеральных операторов (ЗАО "Престиж-Интернет" - Энфорта, ЗАО "Зап-СибТранстелеком" – ТТК, ОАО "Эффортел"). В настоящее

время на рынке широкополосного доступа Барнаула и других крупных городов (Бийск, Рубцовск, Новоалтайск, Заринск) все большее распространение приобретают домовые сети, на строительстве которых специализируются конкуренты филиала: Интелека, Интелби и ТТК, Энфорта (проект Enter), Сотрудник +. Кроме того, в Барнауле, Бийске и Рубцовске развивается рынок беспроводного доступа к сети Интернет, представленный провайдерами Энфорта, Дианэт и Сибнет.

Пришедшие на рынок края федеральные операторы, построив собственные сети доступа, начали интенсивную рекламную кампанию. Вследствие чего у Алтайского филиала ОАО "Сибирьтелеком" существенно возросло количество отказов от услуг по причине перехода к другому оператору. Для сохранения прироста абонентской базы филиалу в 2010 году необходимо обратить внимание на качество предоставления услуги и качество после продажного обслуживания. Необходимо повысить доступность технической поддержки, организовать круглосуточный мониторинг сети, устранение повреждений в контрольные сроки и пр., т.е. реализовывать программу лояльности.

Конкуренция на рынке не позволяет увеличивать тарифы на услуги (скорее наоборот – заставляет постоянно их снижать), конкурентная борьба в основном сосредотачивается в области предложений безлимитных тарифных планов. В 2009 году филиал снизил тарифы для организаций на безлимитный доступ, что так же повлияло на средний уровень платежей. В связи с экономической ситуацией существующие абоненты стали экономить и выбирать более доступные тарифные планы. Благодаря тарифной политике филиала удается удержать на стабильном уровне.

Вне ценовых преимуществ на телекоммуникационном рынке все меньше, потому одним из главных маркетинговых механизмов становится работа с тарифами. О прямом снижении цен речи не идет (они бывают, но чаще всего связаны со специальными акциями) - тарифы на услуги оптимизируются, делаются более удобными и выгодными.

На рынке широкополосного доступа в интернет оптимизация тоже в ходу. Активно используют различные акции, скидки и временное бесплатное пользование, ввод бесплатных дополнительных услуг и многое другое. Это происходит в том числе и на корпоративном рынке. В Алтайском филиале ОАО "Сибирьтелеком" постоянно ведется работа с тарифами, которые пользуются наименьшим спросом у клиента. Результатом работы является оптимизация тарифов и пакетное предложение услуг. Пакетное предложение услуг включает в себя подключение, модем, тариф.

В последнее время еще одной из явных маркетинговых линий на телекоммуникационном рынке (традиционная телефония, Интернет) стало продвижение операторами "комплексной услуги". "По большому счету потребитель не должен разбираться во всех технических деталях - он ищет комплексное решение своей проблемы и хочет получить его "под ключ" с минимальными издержками. Вот на продвижение этого и должен быть направлен маркетинговый комплекс. Ключевым моментом становится способность компании понять потребности своего клиента и предложить ему адекватное комплексное решение, что требует расширения портфеля предоставляемых услуг.

В сегменте «корпоративные клиенты» доходы от услуг передачи данных составляют около трети. Учитывая рост потребности в организации и объединении локальных сетей, в необходимости передачи больших объемов данных, следует ожидать рост спроса на предоставление недорогих решений по организации локальных сетей на основе технологии VPN(передача данных), особенно со стороны средних и мелких организаций. На разработку и продвижение таких предложений филиалу необходимо направить усилия в 2010 году.

На рынке корпоративных телекоммуникаций ключевым словом становится "лояльность". B2B (Business-to-Business) - это наличие достаточно тонкой грани крупных корпоративных клиентов, на которую равняется весь остальной рынок пользователей. Поэтому одним из главных направлений деятельности маркетингового отдела ОАО "Сибирьтелеком" является разработка и реализация программы работы со стратегическими

клиентами, т.е. программы, которая позволяет добиться большей лояльности с их стороны и повысить качество обслуживания.

ОЦЕНКА ПРОБЛЕМ И ПЕРСПЕКТИВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЛИТЕЙНОГО ПРОИЗВОДСТВА В РОССИИ

Гуринович Т.Н. – студентка, Пархаев В.Н. – к.э.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Литейное производство - перспективный и высоко ликвидный по потенциальным возможностям бизнес. Относительный показатель чистого дохода производства фасонных отливок из чугуна и стали в наиболее развитых странах составляет в среднем 57,9% и 60,5%, соответственно. Это значительно выше, чем в чёрной металлургии (41,6%), цветной металлургии (31,2%), в производстве ЭВМ (39,1%), авиастроении (45,6%) и автотракторостроении (36,6%) .

Проведенные исследования литейного производства как объекта инвестиций позволили обобщить мнения специалистов в этой области и сформулировать основные проблемы литейного комплекса нашей страны, сложившиеся за многие годы его функционирования:

1. Продолжается затяжной период тяжёлого положения литейно-механического производства в России. Особенно сильно его проблемы ощущаются в период действующего мирового экономического кризиса. На качественном уровне можно дать следующую характеристику ситуации по элементам обеспечения литейного производства:

- утрачено большинство научно-исследовательских и проектно-технологических учреждений;

- исследования сосредоточены на базовых кафедрах ведущих технических университетов страны (МИСиС, СПбГТУ, СПб Горный институт, СПб Северо-Западный заочный политехнический университет, Владимирский ГУ, Самарский ГПУ, Екатеринбургский УПИ, Южно-Уральский ГПУ, Тихоокеанский ГУ и др.), которые требуют экстренной помощи в оснащении и развитии учебно-производственной и научной базы в соответствии с принятой в России концепцией создания учебно-научных центров;

- большинство заводов литейно-механического профиля (как самостоятельных, так и в составе машиностроительных предприятий) имеет устаревшее оборудование;

- отсутствуют современная организация производства (особенно массового) и менеджмент качества, отвечающий международным требованиям;

- производства имеют низкую технологическую культуру, низкое качество продукции, что обуславливает высокий процент брака;

- отсутствуют современные литейно-механические предприятия для массового производства продукции (например, в качестве официальных поставщиков комплектующих для сборочных заводов мировых марок автомобилей в России и за рубежом, а также для отечественного автопрома);

- сложилось серьёзное отставание в подготовке квалифицированных кадров для литейного производства и другие.

2. Перевооружение существующих литейно-механических мощностей для всех видов машиностроения идёт недопустимо низкими темпами, что создаёт угрозу развитию машиностроения и ведёт к утрате им конкурентоспособности на мировом рынке, а также тормозит процесс импортозамещения продукции на отечественном рынке.

3. Создание новых высокотехнологичных литейно-механических предприятий осуществляется в ограниченных масштабах, не обеспечивающих необходимые темпы модернизации отечественного машиностроения.

4. Переоснащение существующих и создание новых литейно-механических предприятий производится в подавляющих объёмах и номенклатуре техники и оборудования за счёт закупки импортных образцов. Такое положение лишает

отечественных производителей, конструкторов, научных работников необходимого стимула в проведении и реализации собственных разработок.

5. Функционирование литейно-механических мощностей российских предприятий носит высокозатратный характер, имеет высокие производственные издержки сырья, материалов, энергоносителей, трудовых и финансовых ресурсов, что приводит к низкой производительности производства и высокой стоимости продукции [8, 40].

В период действующего экономического кризиса основным направлением спасения и развития всего машиностроения страны должен стать системный подход к решению всего комплекса проблем. Это в полной мере касается и всех видов металлообрабатывающих предприятий и цехов, в том числе литейно-механических производств любого направления и объёма.

Основные тенденции, проявившиеся на современном этапе состояния литейного производства можно охарактеризовать следующим образом:

1. Увеличивается потребность в отливках из специальных сплавов и со специальными свойствами.

2. Становится необходимым условием успешного бизнеса оснащение производственного процесса компьютерным и приборным обеспечением (важен процесс гибкого управления по ходу производственных операций). Создаются локальные вычислительные сети на малых и средних предприятиях.

3. Возрастает потребность в литейном оборудовании нового типа для малых и средних литейных предприятий (цехов), совмещающее преимущества нескольких способов литья.

4. Проявляются всё отчётливее требования к качеству, служебным и весовым характеристикам литых изделий.

5. Создаются предприятия нового типа, максимально адаптирующие свою деятельность к требованиям рынка и конкретным заказчикам.

6. Расширяются внешнеэкономические связи литейной отрасли.

7. Сформировались базовые маркетинговые стратегии отрасли: наиболее полное удовлетворение потребностей клиентов; дифференциация товара по заказам клиентов; расширение границ рынка и разработка новых товаров; мониторинг рыночной ситуации и оценка перспектив динамики рынков; конкурентное поведение на рынке покупателя; эффективные инновации .

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА НА ПРИМЕРЕ ОАО «АЛТАЙВАГОН»

Епифанцева М.Г. – студент, Аргудяев И.Г. – к.э.н., доцент
Алтайский государственный технический университет(г.Барнаул)

Особенность управления организацией в условиях кризиса заключается в повышенной сложности управленческих процессов. Финансовый кризис проявляется в нехватке денежных средств, росте просроченной кредиторской задолженности, падении продаж, недовольстве персонала и других неблагоприятных факторах. Уровень требований к руководителям, принимающим наиболее важные, стратегические решения, возрастает в геометрической прогрессии. Организация, испытывающая финансовый кризис, может прекратить свое существование, а может возродиться вновь, после проведения кардинальных перемен, например, реорганизации, реструктуризации компании. Успех преодоления кризиса зависит от умения ведущих менеджеров своевременно предпринять адекватные действия.

В условиях кризисного состояния наиболее важно сократить одни затраты и увеличить другие, которые могут сделать компанию прибыльной. Необходим быстрый приток денежных средств в организацию. Работы в выбранных стратегических направлениях не могут финансироваться только за счет внутренней экономии. Возникает необходимость привлечения заемных средств со стороны, что само по себе затруднительно, т. к. финансовый кризис предприятия зачастую означает его фактическое банкротство. Поэтому

так важно определить оптимальное соотношение всех мер воздействия, необходимых для того, чтобы предприятие сначала могло "удержаться на плаву", а затем начать новый более эффективный этап в своей деятельности.

Основные методы преодоления финансового кризиса в организации включают:

- сокращение затрат;
- увеличение поступления денежных средств в организацию;
- проведение реструктуризации кредиторской задолженности;
- определение стратегии развития организации;
- проведение реорганизации или реструктуризации предприятия.

Одной из проблем, возникающих в условиях кризиса, является массовое сокращение работников. Для этого на предприятии рекомендуется применять следующие меры:

- перевод работников на другую работу на предприятии;
- организация общественных и временных работ;

На уровне региона и государства рекомендуется использовать следующие меры:

- опережающее профессиональное обучение работников;
- организация общественных и временных работ в организациях края и на социально значимых объектах;
- содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан;
- адресная поддержка ищущих работу граждан, переезжающих в другую местность для трудоустройства на рабочие места постоянного и временного характера;
- создание сети социальных магазинов и отделов по всем территориям края, проведение ярмарок «выходного дня»;
- взаимодействие с крупными торговыми сетями края по сдерживанию роста цен на основные социально значимых продуктов питания.

Помощь и поддержка на уровне региона и государства в условиях кризиса для предприятия необходима, но, к сожалению, она, как правило, недостаточна и зачастую неэффективно работает. Поэтому предприятие должно самостоятельно выбираться из кризиса. Как уже говорилось выше, в условиях кризиса необходим быстрый приток денежных средств в организацию. И этот приток осуществим, если предприятие будет состоять в каком-либо стратегическом союзе и альянсе, либо же внедрять программы торговых скидок и льгот для потребителей, которые платят быстрее. Это одни из наиболее эффективных мер в условиях кризиса.

Мировой кризис сильно ударил по российской экономике. Не избежал этой участи и ОАО «Алтайвагон», одно из градообразующих предприятий нашего региона: здесь были вынуждены прибегнуть к крайней мере – сокращению штата (в апреле 2009 года было сокращено 300 сотрудников предприятия). Однако руководством холдинга СДС, в состав которого входит предприятие, велась огромная работа по изысканию возможностей для сохранения кадрового состава. Оказывалась поддержка губернатором Алтайского края, так, для рабочих «Алтайвагона» были организованы общественные работы, оплата труда производилась по программе центра занятости. В августе новым руководством ХК «СДС-Маш» было предпринято ряд мер для стабилизации ситуации. В августе-сентябре холдинг «Сибирский Деловой Союз» оказал «Алтайвагону» существенную помощь: 344 миллиона рублей было направлено заводу на строительство вагонов и 50 миллионов рублей на пополнение оборотных средств. Благодаря своевременной финансовой помощи «Алтайвагон» получил крупный заказ и стал наращивать объемы производства, сегодня предприятие выпускает 30 вагонов в сутки – наивысшая производительность за всю историю завода.

Рост в последние месяцы года 2009 позволил вывести бухгалтерию предприятия даже с небольшим положительным ежемесячным балансом. Однако, если подвести итоги по году в целом, «Алтайвагон», произведя всего около 4000 вагонов, понес большие убытки - около 600 миллионов. Также стоит отметить, что цена на продукцию ОАО «Алтайвагон» остается

очень низкой. Однако, согласно рыночным прогнозам, потребность в вагонах будет расти, как и покупательская способность прежних и новых заказчиков. Это обещает благоприятно сказаться как на объемах производства предприятия, так и на стоимости продукции вагоностроителей

Если бы предприятие не возобновило производство в августе (300-350 вагонов в месяц), то сегодня бы оно оказалось в куда более сложной ситуации. Таким образом, безусловным положительным моментом во всей данной ситуации является то, что ОАО «Алтайвагон» получило возможность стабильной работы. Кроме того, следует учесть и то, что с начала 2009 года стабильно выплачивали работникам заработную плату. Регулярно производили и все налоговые выплаты. Мало того, сегодня вкладываются огромные по нынешним временам средства в развитие производства, в его модернизацию: приобретена современная немецкая линия по изготовлению колесных пар для вагонов. Она обошлась в 1,5 млрд. рублей. На сегодняшний день на головное предприятие ОАО «Алтайвагон» в Новоалтайске уже пришло 49 из 54 огромных фургонов с оборудованием из Германии.

В 2010 году в ОАО «Алтайвагон» твердо намерены приобрести новую автоматизированную линию механической обработки крупного и среднего литья. Кроме того, планируется продолжить реализацию крупного проекта – модернизации литейного производства на предприятии филиала ОАО «Алтайвагон» в Рубцовске. В рамках этого будет приобретена еще одна линия – мелкого или среднего литья. Подобное производство, но литья крупного, в Рубцовске заработало уже несколько месяцев назад. Вообще, согласно предварительным расчетам, ОАО «Алтайвагон», получит в будущем году весьма крупные инвестиции – около 2 млрд. рублей.

Предприятие относительно успешно справилось с финансовым кризисом. Это произошло в основном за счет грамотной политики руководства холдинга СДС, в которую входит данное предприятие. Как видно эта политика состоит в сохранение эффективной работы каждой составляющей этой компании. Благодаря своевременной финансовой помощи «Алтайвагон» получил крупный заказ и стал наращивать объемы производства.

С введением нового производства объем выпускаемой продукции в Рубцовском филиале ОАО «Алтайвагон» вырос в два раза и составляет до 70 тыс. тонн продукции в год. Создано более 700 новых рабочих мест.

Согласно имеющимся аналитическим данным и даже официальным заявлениям, сегодня начинает остро ощущаться дефицит подвижного состава. Это связано и с повышением активности в нефтяной, газовой и угледобывающей отраслях.

Кроме того, кризис в каком-то смысле даже помог предприятию: он заставил более внимательно отнестись к вопросам эффективности производства и избавиться от мешавшего уверенно двигаться вперед «балласта».

Управление системами в состоянии неравновесия и дисбаланса, требует от руководителей освоения практических навыков предвидения и распознавания кризисов, устранения отрицательных последствий возникающих негативных факторов. Управление в условиях кризиса должно включать комплекс методов, применяемых в разных функциональных подсистемах менеджмента. Социальные технологии, методы экономического анализа, прогнозирование, разработка сложных инвестиционных проектов и антикризисных программ, планов реструктуризации и реорганизации — применяются в комплексе для своевременного предупреждения и преодоления кризисов.

Организация процесса управления в условиях кризиса включает совокупность знаний и результаты анализа практического опыта, которые направлены на оптимизацию механизмов регуляции систем, выявления скрытых ресурсов, потенциала развития на сложном этапе развития. Специфика этого управления связана с необходимостью принятия сложных управленческих решений в условиях ограниченных финансовых средств, большой степени неопределенности и риска. Менеджер, решающий подобные задачи, сталкивается с необходимостью действовать своевременно и быстро, растет уровень его ответственности.

Финансовый кризис 2008 года показал необходимость создания заранее продуманной программы мероприятий по его преодолению, как на общегосударственном уровне, так и на уровне предприятия.

Качество управления предприятием в условиях кризиса является основным параметром, по которому определяется дальнейшая работа предприятия или же его банкротство.

Среди важнейших первоочередных мероприятий, позволяющих избежать негативных тенденций, способствующих дальнейшему углублению кризиса необходимо отметить, прежде всего, поддержку занятости населения и оказание социальной помощи временно безработным. Не менее важным является также и комплексная финансовая помощь важнейшим субъектам экономической деятельности, которая может быть осуществлена только путём проведения сбалансированной кредитно-финансовой политики.

Список использованных источников и литературы:

1. Бобылева А.З. "Финансовое оздоровление фирмы: теория и практика". — М.: "Дело", 2003. — с. 256.

2. План мероприятий по снижению негативного воздействия мирового финансово-экономического кризиса на экономику Алтайского края и оздоровлению ситуации в отдельных отраслях и сферах социально-экономического развития края. [электронный ресурс] / режим доступа: www.altaregion22.ru/files/antikrizis.doc

3. Пресс-центр ОАО «Алтайвагон» [электронный ресурс] / режим доступа: www.altavagon.ru/news/news_1.jsp

ЭВОЛЮЦИЯ ЕВРО И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕВРОСОЮЗА

Казанкова Д.В., Гомлякова А.С., Малетина А.В. - студенты, Макеева Н.Г. - доцент
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

Актуальность - непосредственная связь ЕВРО с мировым финансовым кризисом, который касается всего человечества.

Эволюция ЕВРО

Евро был представлен мировым финансовым рынкам в качестве расчётной валюты в 1999 году, а 1 января 2002 года были введены в наличное обращение банкноты и монеты. Евро заменил европейскую валютную единицу (ЭКЮ), которая использовалась в европейской валютной системе с 1979 по 1998 год, в соотношении 1:1.

Евро управляется и администрируется Европейским центральным банком (ЕЦБ), находящимся во Франкфурте, и Европейской системой центральных банков (ЕСЦБ), которая состоит из центральных банков стран-членов еврозоны. ЕЦБ является независимым центральным банком, и ему принадлежит исключительное право определять монетарную политику в еврозоне.

Все члены Европейского союза имеют право войти в еврозону, если они удовлетворяют определённым требованиям к кредитно-денежной политике, а для всех новых членов Европейского союза обязательство рано или поздно перейти на евро является неременным условием вступления в союз.

Ввод в обращение

В 1957 г. был подписан **Римский договор**, утверждающий Европейское сообщество по атомной энергии («Евратом») и Европейское экономическое содружество (ЕЭС). Цель государств-членов - устранение торговых и таможенных барьеров, а также создание общего рынка.

В 1979 г. правительства и центральные банки девяти государств-членов ЕЭС (**Бельгии, Великобритании, Дании, Ирландии, Италии, Люксембурга, Нидерландов, Франции, ФРГ**) создали Европейскую валютную систему (ЕВС), цель которой заключалась в разработке и воплощении проекта единой европейской валюты.

Эффекты от введения единой валюты

Использование единой валюты во многих странах имеет как достоинства, так и недостатки для стран-членов. К настоящему моменту существуют различные мнения по поводу эффектов, вызванных введением евро, поскольку для понимания и оценки многих из этих эффектов потребуются многие годы. Высказывается множество теорий и предсказаний.

Устранение рисков, связанных с обменными курсами

Введение единой валюты выравнивает цены в еврозоне, и ожидается, что результатом этого будет увеличение конкуренции либо консолидация компаний, что должно сдерживать инфляцию и будет, таким образом, полезно для потребителей.

Устранение расходов, связанных с конверсионными операциями

С введением единой валюты устраняются взимаемые банками комиссии за перевод средств из одной валюты в другую, которые ранее взимались и с частных лиц, и с коммерческих организаций.

Паритет цен

Ещё один эффект от введения единой европейской валюты состоит в том, что разница в ценах — в частности, в уровне цен — должна уменьшиться.

Конкурентное рефинансирование

Конкурентное рефинансирование также является достоинством для многих стран (и компаний), вошедших в еврозону.

Евро как резервная валюта

Евро в настоящее время вторая по использованию резервная валюта. После введения Евро в 1999 г. эта валюта частично унаследовала долю в расчётах и резервах от немецкой марки, французского франка и др. европейских валют, которые использовались для расчётов и накоплений. С тех пор доля евро постоянно увеличивается, так как центральные банки стремятся диверсифицировать свои резервы. Бывший глава ФРС Алан Гринспэн в сентябре 2008 года сказал, что евро может заменить доллар США в качестве главной мировой резервной валюты.

- Интересно отметить, что в день рождения евро его курс к американскому доллару стартовал с отметки 1,1750, а абсолютный исторический минимум курса — 0,8225. Абсолютный исторический максимум — 1,6037.

Наступление тревожных времен

Прогноз курса евро и доллара на 2010 год Роман Кузнецов ABIRD от 20.02.2010
Инвесторов давно начали беспокоить периферийные страны Европы, финансовой устойчивости которых мировой кризис нанес серьезный удар. Португалия, Ирландия, Испания, в какой-то степени Италия и, наконец, Греция добавили веса смысловой интерпретации аббревиатуры PIGS

Евро / Рубль, график изменения курса за 1 год



Греция в фокусе

Греция находится в состоянии государства-банкрота. Ее внешний долг достиг уже 113% ВВП. При этом бюджетный дефицит Греции составляет 12,7% ВВП, что в четыре раза превышает возможный для Евросоюза максимум.

Предпосылки

Страны Европы могут быть задвинуты на задворки мировой экономики, если срочно не выработать эффективную политику экономического восстановления, заявил глава МВФ Доминик Стросс-Кан. Европу отодвинут США и Азия. Более того, Стросс-Кан считает, что Европа не может иметь общую валюту без скоординированной экономической политики. Опасения главы МВФ не беспочвенны — страны Евросоюза после кризиса восстанавливаются куда медленнее остальных, и их валютное единство подрывают государства, находящиеся в предбанкротном состоянии.

Европа все больше отстает от Азии

Азия действительно радуется в последнее время. Сегодня стало известно, что китайская промышленность уже 13-й месяц демонстрирует все ускоряющуюся динамику, в то время как Евро падает и Евросоюз теряет свои позиции.

Литература

- 1) <http://ru.wikipedia.org/wiki/EUR>
- 2) <http://www.rbc.ru/>
- 3) <http://www.forexpf.ru/newses>
- 4) <http://news.km.ru/evrosoyuz> и т.д.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ АВТОМАТИЗАЦИИ СКЛАДСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Кайгородов А. А. – студент гр. ЭУП-71, Огневенко Г. С. – к.э.н., доцент ЭИПМ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Временное складирование (накапливание) продукции необходимо и обусловлено характером производства, транспорта и торговли. Складирование позволяет преодолеть временные, пространственные, количественные и качественные несоответствия между наличием и потребностью в материалах в процессе производства и потребления.

При этом излишнее связывание оборотных средств в запасах на складах негативно сказывается на общей эффективности деятельности коммерческой организации.

Автоматизация склада является необходимой мерой для многих современных компаний. Автоматизация складов может уменьшить как затраты на товарооборот в целом, так и на расходные материалы. Если компания хочет улучшить обслуживание клиента, то одним из первых шагов к этому, будет автоматизация склада. Автоматизация складов в значительной степени облегчает составление отчетности, позволяет сократить время определения наличия и (или) отсутствия товара, нахождения нужного товара. Система контроля необходима для отслеживания процесса перемещения товара, погрузочно-разгрузочных операций. Складская автоматизация и система контроля дают возможность обеспечить стабильную, непрерывную работу с товаром. Автоматизация складов позволяет снизить риск потери товара, что регулярно встречается на обычных складах.

При складировании товаров различного назначения комплексная автоматизация складов становится наиболее актуальной. Комплексная автоматизация складов предполагает внедрение и поиск самых последних решений в области оптимизации работы склада, глубокую проработку возникающих проблем.

Автоматизированные склады широко используются в оптовой и розничной торговле, на таможенных терминалах, в различных отраслях промышленности: от автомобилестроения до фармацевтики. Автоматизированные склады это эффективное решение задач хранения и организации ограничения доступа к документам и грузам. Автоматизированный склад позволяет оптимально использовать пространство, удобен в эксплуатации, гарантирует надежное хранение грузов. Автоматизированный склад существенно упрощает весь процесс транспортировки товара: можно при поступлении товара на склад отслеживать количество и сроки годности товаров, присваивать ему категории, рассортировывать по заданным

параметрам, наклеивать на коробки этикетки и многое другое. Поэтому автоматизированный склад – залог надежной и успешной работы предприятия. Применяя автоматизированные высотные склады, можно использовать не только площади, но еще и весь объем складских помещений. Автоматизированные складские системы помогут наладить и упростить работу предприятия. Автоматизированные системы складирования позволяют получать в реальном масштабе времени все необходимые документы о состоянии и движении материальных ресурсов, а также обеспечивают надежную и высокопроизводительную работу всех механизмов. Автоматизированные складские системы способны успешно работать на контейнерных и таможенных терминалах, складских комплексах, супермаркетах, грузовых терминалах аэропортов – везде, где требуется надежность и высокая точность, гибкость и эффективное управление процессами приемки, хранения, размещения и отгрузки товаров.

Современный автоматизированный склад обеспечивает высокую плотность хранения материалов. Автоматизированные складские комплексы часто строятся высотными, за счет чего и достигается возможность хранения большого количества груза на меньших площадях. Высотные автоматизированные системы хранения предполагают использование стеллажей, выполняющих роль несущей конструкции для возводимых впоследствии стен и крыши складского комплекса.

В дополнение к стеллажам и кранам-штабелерам устанавливаются конвейерные линии, которые транспортируют грузы к кранам, а также используются для ручного или автоматического подбора и сортировки грузов или для их доставки из зоны складирования к производственным линиям и к транспортно-погрузочным терминалам. Автоматизированные складские системы позволяют оптимизировать затраты на хранение грузов различного назначения. Комплексы могут быть разработаны и выполнены по индивидуальному заказу.

Российская компания ООО "Сатурн-Терминал" представляет отечественную разработку – автоматическую систему *WRS (Warehouse Robotised System)* "Интеллектуальный склад" (ИС).

На сегодняшний день – это единственная отечественная роботизированная система управления складом (автоматический склад), объединяющая в себе современные технические и программные решения, позволяющие полностью автоматизировать процессы складской логистики связанные с хранением и перемещением грузов внутри складского массива исключив из этого процесса человека (как исполнителя) и дорогостоящую складскую технику (штабелеры, погрузчики). Перемещение груза осуществляется с помощью роботизированных платформ, перемещающихся внутри стеллажной системы под управлением компьютера. Искусственный интеллект управляющий складом берет под свой контроль все процессы складской логистики (аналитика, логистические решения, управленческие решения, контроль сроков годности и т. д.), а так же контролирует и управляет в автоматическом режиме системами собственной безопасности и жизнеобеспечения (СОС-95). "Интеллектуальный склад" представляет собой единое информационно управленческое пространство, логику работы которого, можно построить произвольным образом исходя из особенностей режима работы, хранения и требований к структуре охраны объекта. Наличие законченных программных решений "Складской учет ИС", "Диспетчерский пульт ИС" позволяет полностью автоматизировать процесс управления складом и работать в автономном режиме. А возможность подключения к внешним финансовым системам сторонних разработчиков обеспечивает работу склада в едином информационном пространстве и обеспечивает интеграцию в существующие системы управления предприятием. Система позволяет организовать удаленный доступ к системам управления бортовыми системами, системе безопасности и базам данных склада, а также объединить несколько удаленных складов в едином центре управления.

РАЗВИТИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Киселева С.И. – студент, Бессонова Н.Б. – к.т.н., доцент

Всероссийский заочный финансово-экономический институт, филиал в г. Барнауле

Для современной экономики характерна сложная комбинация различных по масштабам производств – крупных, средних и малых. Преимущества малых и средних предприятий по сравнению с крупными следующие: близость к местным рынкам, приспособление к запросам потребителей, производство продукции малыми партиями. Можно выделить также следующие преимущества малого предпринимательства:

- малое и среднее предпринимательство в большинстве его форм доступно многим гражданам в силу небольших первоначальных вложений капитала и отсутствия необходимости в значительных оборотных средствах;
- малое предпринимательство обладает мобильностью, гибкостью, возможностью быстрого реагирования на изменения рыночного спроса;
- решается проблема создания новых рабочих мест, что актуально в условиях кризиса и увеличения роста безработицы;
- небольшой аппарат управления, а также низкие накладные расходы;
- как правило, малые предприятия используют местные сырьевые ресурсы, что способствует развитию экономики региона.

Тем не менее, дальнейшее развитие малого и среднего предпринимательства сдерживается некоторыми факторами. Таковыми, по мнению их руководителей, являются:

- высокий уровень налогообложения (51 %);
- высокая конкуренция на рынке со стороны отечественных предприятий (38 %);
- неплатежеспособность заказчиков (41 %);
- недостаточный спрос на внутреннем рынке (37 %);
- изношенность оборудования.

В условиях сегодняшнего кризиса в экономике страны и, в частности, в банковском секторе, можно назвать еще один фактор. Это недоступность кредитных линий для малых предприятий вследствие повышения ставок и невозможности предоставить крупный залог для получения кредита.

Еще одна проблема, которую следует отметить – это несовершенство законодательной базы. Есть немало правовых актов, так или иначе регулирующих мало и среднее предпринимательство, но нет сводной единой законодательной сегодняшней деятельности российских малых и средних предприятий.

Кроме того, отсутствует система проведения глубокого анализа деятельности малых и средних предприятий. Нет надлежащего учета результатов их работы, отсутствует отчетность по тем показателям, которые дают право воспользоваться льготами по налогообложению.

Материально-техническое обеспечение малых предприятий осуществляется в недостаточном объеме и несвоевременно. Машины, оборудование, приборы, предназначенные для малых предприятий и учитывающие их специфику, отсутствуют. Ограничен доступ малых предприятий к высоким технологиям, так как их покупка требует значительных одноразовых финансовых затрат.

Важная проблема связана с социальной защитой предпринимательской деятельности, так как ранее существовавшая на основе распределения общественных фондов система социальных гарантий в современных условиях оказалась подорванной.

Тем не менее, малое предпринимательство развивается. О развитии малого бизнеса в Алтайском крае свидетельствует удельный вес малых предприятий в основных экономических показателях организаций и предприятий края:

- среднегодовой численности работников, занятых на малых предприятиях;
- инвестиций в основной капитал, функционирующий в малом бизнесе;
- отдельных видов работ, производимых малым бизнесом;

- оборота розничной торговли.

На малые предприятия приходится 11,7 % занятых от общей среднегодовой численности занятых в крае, 14,5 % промышленного производства, 17,0 % оборота розничной торговли, 75,5 % подрядных работ, 9,7 % инвестиций в основной капитал, 45,5 % оборота предприятий.

В целом по краю по основным показателям отмечается положительная динамика, поэтому тенденцию развития малого предпринимательства можно охарактеризовать как благоприятную.

Наибольший удельный вес составили предприятия видов экономической деятельности, где имеется возможность быстрого оборота сравнительно небольшого капитала, это оптовая розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования. На них приходится 51 % от общего количества малых предприятий. Наименьший вес малых предприятий отмечается в рыболовстве, образовании, производстве и распределении электроэнергии, газа и воды (0,4 %).

На малых предприятиях края работает 143 тыс. чел. Преобладает занятость на постоянной основе (доля среднесписочной численности в общей численности работников составляет 93,1 %). Это результат кадровой политики руководителей малых предприятий, стремящихся к относительно стабильной ситуации, сохранить основной состав работников.

В целом наблюдается рост общей численности занятых на малых предприятиях и количества рабочих мест.

Среднемесячная начисленная заработная плата работников малых предприятий края примерно на 25 % ниже краевого уровня. Это свидетельствует о том, что многие предприниматели не отражают в отчетности заработную плату в полном объеме, тем самым ущемляя права своих работников.

Самая высокая среднемесячная начисленная заработная плата работников малых предприятий по видам экономической деятельности в рыболовстве, здравоохранении и предоставлении социальных услуг, добыче полезных ископаемых, самая низкая – в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве, образовании, гостиницах и ресторанах.

Самая высокая среднемесячная заработная плата работников малых предприятий по регионам Сибирского федерального округа в Омской области, самая низкая – в Республике Тыва.

По количеству малых предприятий на 1 тыс. человек Алтайский край занимает среднее место: 5,38. Наибольшее значение данный показатель имеет в областях Томской (9,51) и Новосибирской (9,49), наименьшее – в Республике Тыва (2,03) и Читинской области (2,61).

В целом тенденции развития малого бизнеса в Алтайском крае аналогичны средним по стране, хотя масштабы производства и занятость населения в этой сфере несколько отстают от среднероссийских. Это обусловлено территориальной оторванностью, неразвитостью транспортных коммуникаций и высокими тарифами на перевозки, что удорожает продукцию малого бизнеса всей Сибири и снижает ее конкурентоспособность.

К ВОПРОСУ О МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Климова В.А. – ст. преподаватель

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В настоящее время экономика России переживает кризис, инициированный негативными факторами внешней среды. Особенно остро экономический кризис коснулся промышленных предприятий. Кризисное состояние усиливается деградирующим производственным аппаратом предприятий, низкой рентабельностью производства и продаж, снижением уровня компетенций персонала и низкой мотивацией на качественный и высокопроизводительный труд. Труд на промышленном предприятии теряет свою привлекательность. Механизмы мотивации, сформированные в период плановой экономики разрушены, а внедрение новых методов, адаптированных к рыночным условиям,

сдерживается их отсутствием. Финансовые ограничения, которые испытывают большинство предприятий, усиленные глобальным финансово-экономическим кризисом, создают дополнительные сложности для разработки и внедрения эффективных систем мотивации.

В научной литературе подробно исследованы и систематизированы понятия мотивации, мотива, стимула, стимулирования, сформирован мотивационный механизм работника-индивида. Однако в практике управления современным предприятием отсутствуют эффективные методы построения мотивационных систем, направленных на стимулирование персонала организаций к высокопроизводительному труду. Поэтому в сложившихся нестабильных рыночных условиях построение эффективной системы мотивации на предприятии более чем актуальная проблемы.

Систему мотивации персонала целесообразно рассматривать применительно к промышленному предприятию как подсистему предприятия, функционирующую под влиянием внешней институциональной и внутриорганизационной среды, для формирования заданного целями предприятия отношения к труду в результате комплексного внешнего воздействия через стимулы на внутриличностную сферу индивида.

Анализ теоретических источников по проблеме мотивации персонала показывает недостаточность исследований личностной подсистемы, влияния психологических особенностей личности, эмоциональных состояний и ценностных ориентаций на отдельные элементы мотивации. Рассмотрение влияния этого процесса на поведение человека в организации и возможности его прогнозирования требует от науки интегрального подхода, который бы сочетал в себе как психологический, социологический и философский, так и экономический подходы.

Анализируя кризисное состояния мотивационных систем в промышленности, необходимо рассмотреть влияние кризиса не только на организацию как объект, но и в разрезе 3-х уровней: макроуровня, микроуровня и наноуровня.

Таблица 1

Влияние изменений внешней среды на состояние промышленного предприятия

Факторы внешней среды	Процессы на макроуровне	Следствия на микроуровне	Следствия на наноуровне
Политические	Нестабильность и несистемность действий, отсутствие поддержки	Общий отток инвестиций, снижение интереса инвесторов к несырьевым отраслям	Нестабильность рабочего места, снижение привлекательности работы на промышленном предприятии, низкий уровень заработной платы
Правовые	Противоречивое законодательство, невнимательность к стагнационным процессам, неэффективные законодательные системы	Изменение формы собственности, рост цен на продукцию, снижение эффективности производства, необходимость сокращения издержек, снижение спроса,	Возрастающая угроза сокращения персонала, сокращение заработной платы, невозможность повышения квалификации
Технологические	Сокращение затрат на НИОКР	Сокращение инновационного потенциала	Ухудшение условий труда, сокращение производительности
Социальные	Национальные традиции, инертность восприятия	Трудности реструктуризации, медленное освоение новых технологий,	Затрудненная мотивация, отсутствие четко выраженных элементов систем

	инноваций, низкая динамика технической и экономической культуры	отставание в конкурентоспособности и продукции	мотивации, разобщенность взглядов, трудовые конфликты
Институциональные	Неразвитость институтов, рассогласованность институциональных преобразований	Трудности в поступательном развитии предприятий	Деидеологизация, стихийное создание наноинститутов для адаптации к новым нормам

Таким образом, изменения, происходящие в промышленности, способствуют развитию кризисной ситуации в сфере управления персоналом, в особенности систем трудовой мотивации, поскольку внешние изменения отражаются в первую очередь на внутриличностной системе, приводящей в действие весь мотивационный механизм.

Для построения системы мотивации, устойчивой к внешним изменениям, необходимо учитывать влияние и особенности внешней среды.

Таким образом, к мотивационной системе промышленного предприятия необходимо предъявлять следующие требования:

1. Нацеленность на развитие организации;
2. Индивидуальный характер инструментов мотивации: отражает внутриличностные особенности работников, особенности деятельности, определяется разнообразием и различной чувствительностью различных категорий персонала к инструментам мотивации;
3. Учет особенностей институциональной среды – повышение защищенности работников;
4. Преобладание объективной оценки работника и результатов его деятельности;
5. Устойчивость системы мотивации: определяет адаптивность к изменениям внешних факторов;
6. Информированность персонала о состоянии организации и системы мотивации, принятой на предприятии;
7. Мониторинг эффективности системы мотивации: проверка эффективности инструментов мотивации.

Изменения, происходящие в промышленности, способствуют развитию кризисной ситуации в сфере управления персоналом, в особенности систем трудовой мотивации, поэтому построение системы мотивации должно быть нацелено на снижение негативного влияния внешней среды и стимулирование высокопроизводительного труда работников.

РАЗВИТИЕ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ В КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Ли Цзянь, Су Тун, Хэ Лэй, Чжоу Синь - студенты, Мачин К.А. - к.э.н., доцент
Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

В последнее время Китай находится в центре внимания аналитиков и экспертов. Но проблемы транспортно-логистической отрасли в стране, по нашему мнению, отошли на второй план. Какое же место занимает Китай в транспортных потоках Азии? Ответить на этот вопрос поможет исследование Тихоокеанского центра стратегических разработок.

Сегодня логистика в Китае признана одной из наиболее перспективных отраслей. Логистика определяет экономическое развитие страны. Транспортно-логистический рынок КНР развивается очень быстро. Буквально за несколько лет он прошел путь, на преодоление которого западным странам понадобились десятилетия.

Пока еще логистический рынок КНР значительно отстает от мировых стандартов и технологий.

Построение логистических сетей, внедрение современных логистических технологий и сама система дистрибуции и управления запасами в Китае низкоэффективна. Средний период хранения сырья на обрабатывающих предприятиях Китая составляет 20 дней, готовой продукции - 51 день, запасов торговых предприятий - 34 дня. Повреждение товаров при хранении и дистрибуции превышает 2%. И транспортно-логистическая инфраструктура КНР оставляет желать лучшего. Несмотря на огромные инвестиции в расширение инфраструктуры, перегрузочные мощности увеличиваются непропорционально быстрорастущему спросу на перевалку грузов. В результате транспортный комплекс испытывает значительный дефицит мощностей. Например, в 2005 г. пропускная потребность контейнерных терминалов в портах КНР составила около 130 млн TEU при этом фактически было переработано только 54% (около 70 млн TEU).

Сейчас транспортно-логистическая отрасль играет значительную роль в китайской экономике. Согласно экспертным оценкам, доля транспортно-логистических затрат колеблется от 17 до 35 % ВВП. Это свидетельствует об огромном спросе на логистические услуги. При этом уровень транспортно-логистических издержек у китайских компаний в структуре себестоимости товара довольно низок, что обусловлено низким уровнем развития инфраструктуры, технологий и отрасли в целом. Для сравнения: логистические затраты в США по самым максимальным оценкам не превышают 10 % ВВП, в Японии объем затрат на логистику составляет 11-12% ВВП, в Европе — 9-11 %, в Индии — 20 %, в Таиланде — 19 %, в Сингапуре — 8-10 %.

По оценке Economist Intelligence Unit себестоимость производства некоторых групп китайских товаров складывается на 90% из затрат на логистику при полном производственном цикле. В среднем издержки на логистику и транспорт в конечной себестоимости товара составляют 25-30%. Специалисты прогнозируют постепенное повышение эффективности транспортно-логистической системы страны и снижение доли затрат в ВПП на 1 - 2% ежегодно.

И все же динамика роста транспортно-логистических услуг Китая впечатляет. С приходом на китайский рынок международных компаний вырос объем внешней торговли, растет и внутреннее потребление, расширяется производство и Китай, превращается в "мировую фабрику", требующую не только вывоза готовой продукции на глобальные рынки, но и завоза сырья и внутренней логистики в пределах страны.

По оценкам Morgan Stanley, рынок транспортно-логистических услуг КНР составляет не менее 20% от ВВП страны и по результатам 2004 г. превысил \$280 млрд. В 2005 г. объем рынка вырос на треть и достиг \$360 млрд (данные Latitude Capital Group). Аналогичную оценку рынка дает Transport Intelligence - \$330 млрд. С 1999 г. объем услуг китайской логистики ни разу не достиг 30%.

Ожидается, что в среднесрочной перспективе рынок будет расти с темпами не менее 20% в год. Но некоторые сегменты рынка в среднесрочной перспективе будут расти более высокими темпами, например, сегмент 3PL-услуг. Экспертные организации по-разному оценивают объем этого сегмента. Так, по данным Национального центра логистической статистики КНР (National Logistics Informational Center), объем рынка 3PL-услуг в 2004 г. составил \$3,97 млрд, а в 2005 г. вырос до \$4,96 млрд. Transport Intelligence оценила сегмент 3PL контрактов Китая по результатам 2005 г. в \$6,3 млрд. По данным Latitude Capital Group, в 2005 г. объем рынка тех же услуг составил \$12 млрд. И все же доля данного сегмента очень мала и не превышает 2-3% совокупного объема транспортно-логистического рынка КНР (например, в Японии она составляет 80%, в США - около 60%, в Европе - 35-40%). Поэтому в целом можно говорить об огромном потенциале 3PL сегмента на транспортно-логистическом рынке Китая. Рынок открыт, но доступен не всем.

Вступление Китая в ВТО и либерализация иностранного капитала заметно оживили логистический рынок страны. Китайские транспортные предприятия оказались втянуты в процесс логистической глобализации. Практически все мировые транспортно-логистические гиганты зашли на рынок КНР и расширяют свое влияние там. Но не все так просто. С одной стороны, КНР готова была полностью открыть большую часть национального транспортно-логистического рынка для иностранных компаний к 2005 г. Но с другой стороны, ужесточилось нетарифное регулирование и появилась дискриминация иностранных игроков на внутреннем транспортно-логистическом рынке КНР.

Логистика в КНР существует в ранге государственной политики. Правительство Китая

определило логистику как стратегическую отрасль, выделив ее в отдельную строку 11-го пятилетнего плана. Государство направляет огромные инвестиции на развитие транспортной инфраструктуры. На период 2005-2010 гг. выделено более \$10 млрд капиталовложений. Поэтому логистическим рынком управляют в основном государственные транспортные холдинги.

Жесткое регулирование отрасли создает барьеры для вхождения на рынок как иностранных, так и китайских компаний. Для государственных логистических центров никаких препятствий нет. Ситуация усугубляется тем, что в КНР отсутствует единый орган отраслевого контроля в транспортно-логистической сфере, в процесс вовлечено множество государственных органов на всех уровнях. Например, сегмент автомобильных грузовых перевозок регулируется четырьмя государственными органами.

Но даже получение лицензии на оказание услуг автоперевозок на федеральном уровне не гарантирует свободный доступ к рынку отдельной провинции или города. Это свидетельствует о жестких региональных протекционистских мерах регулирования автоперевозок.

Часть государственной стратегии по развитию транспортно-логистической отрасли КНР - это создание логистических центров и специальных зон. Бондовые логистические зоны предназначены для обслуживания экспортно-импортных грузопотоков и хранения грузов без уплаты таможенных пошлин и налогов. Размещение бондовых центров допускается только на припортовых территориях как дополнение к действующим зонам свободной торговли.

На территории бондовых логистических центров могут выполняться следующие операции:

- бондовое хранение экспортно-импортных грузов и грузов, ожидающих таможенной очистки;
- легкая переработка без существенных изменений свойств товара;
- маркировка, упаковка грузов;
- дистрибуция и построение глобальных цепей поставок;
- транзитная торговля (реэкспорт) и услуги по международному трансшипингу;
- другие логистические операции, разрешенные Главным таможенным управлением КНР. В перечень грузов, помещаемых в ЛЦ, входят:
- товары на экспорт, произведенные на территории КНР;
- грузы по транзиту или трансшипингу;
- экспортно-импортные грузы, предназначенные для обработки (переработки);
- запасные части и сырье для ремонта иностранных судов и самолетов; *
- комплектующие, запчасти, ввозимые для ремонта иностранных товаров и находящиеся на консигнационном хранении;
- импортируемые грузы для выпуска в свободное обращение, ожидающие таможенной очистки;
- другие импортируемые грузы при разрешении таможенных органов.

Специальные бондовые логистические центры не могут использоваться:

- в розничной торговле, производстве, обрабатывающей промышленности ;
- при ремонте, восстановлении, разукрупнении;
- в операциях, запрещенных таможенными органами на территории логистических центров.

Таблица 1 Органы государственного регулирования транспортно-логистической отрасли КНР

Сектор	Деятельность иностранной	Лицензирующий компания орган*
Международное экспедирование	Регламентируется	МК
Экспедирование на	Регламентируется	ГУГА, МК

воздушном транспорте		
Логистические центры	Поощряется	МКом., МК
Внутренние автоперевозки	Регламентируется	МКом., МК
Консолидация	Регламентируется	МКом., МК
Складирование	Регламентируется	МКом., МК
Таможенные услуги	Строго регламентируется	ГТУ, МК
Водные перевозки	Регламентируется	МКом., МК
Авиалинии	Строго регламентируется	ГУГА, МК
Примечания: * МК-Министерство коммерции КНР ГУГА - Главное управление гражданской авиации (General Administration of Civil Aviation of China) МКом. - Министерство коммуникаций КНР ГТУ - Главное таможенное управление (CGA - Customs General Administration)		

Бондовая зона учреждается специальным решением Госсовета КНР. Первая экспериментальная зона была создана в 2004 г. в Шанхае (Вайгоасяо). В настоящий момент бондовые логистические центры функционируют в Шанхае, Тяньцзине, Циндао, Нинбо, Чжанцзягане, Фучжоу, Гуаньчжоу, Шантоне, Хайнани, Сямыне, в том числе две зоны в Шеньчжэне. Особый статус зоны внепортовой территории имеет бондовый центр в Сучжоу.

Эксперты считают, что в настоящее время транспортно-логистический рынок КНР находится на новом витке развития. Постепенно отрасль подтягивается к мировым стандартам, повышается эффективность логистических операций, активно развивается инфраструктура и создаются новые институциональные условия для развития рынка.

Литература:

1. http://www.vch.ru/cgi-bin/guide.cgi?table_code=42&action=show&id=3457
2. <http://www.lobanov-logist.ru/index.php?newsid=362>
3. <http://www.opros.comp.taipit.ru/goodscat/tape/showItem/436/318/?ti=194>

ФУНКЦИИ, ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕР ЗАО «ГРАНА»

Малетина А. В.- студентка, Аргудяев И. Г.- к.э.н., доцент
 Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Объектом исследования является барнаульская зерноперерабатывающая компания ЗАО «Грана».

Предметом исследования являются основополагающие принципы и методы менеджмента.

В данной работе была поставлена следующая **цель**: дать основополагающие представления об управлении и менеджменте в организации, а также определить место и роль менеджера как руководителя в организации.

Основными задачами курсовой работы являются:

- закрепление теоретических знаний по пройденным разделам основ менеджмента и работа с первоисточниками;
- самостоятельная проработка отдельных разделов менеджмента, не охваченных лекционными занятиями;
- развитие навыков изложения, систематизации и анализа материала, изученного слушателем;

- предложение мероприятия по совершенствованию деятельности организации;
- оформление результатов работы в удобной и эффективной для восприятия форме.

Актуальность работы объясняется тем, что существование любой организации невозможно без постоянного ежедневного принятия и реализации тех или иных решений в менеджменте организации.

В первой части работы рассматривается теоретический материал, касающийся обобщения теоретической части курса «Менеджмент», а также закрепление изученной информации.

Практическая часть курсовой работы посвящена анализу информации, полученной на предприятии ЗАО «Грана». Эта часть состоит из четырех основных разделов: анализ организационной структуры предприятия, разработка должностных инструкций на работников отдела маркетинга, анализ функционирования коммуникаций в организации, описание системы мотивации труда в организации. По возможности я старалась предложить мероприятия по улучшению действующего механизма организации.

Теоретической и методологической основой курсовой работы явились нормативные акты ЗАО «Грана», научные труды ученых, экономистов, посвятивших свои работы психологии и менеджменту организаций.

I часть: Теоретические основы менеджмента

1.1 Понятие об организации, ее признаки и характеристики

ОРГАНИЗАЦИЯ — это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей.

Общие характеристики организаций

- 1) Ресурсы
- 2) Зависимость от внешней среды
- 3) Горизонтальное разделение труда - разделение всей работы на составляющие компоненты.
- 4) Подразделения
- 5) Вертикальное разделение труда
- 6) Необходимость управления

1.2 Управление как деятельность, его особенности и сущность

Управление — это:

- процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации.
- особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу.

1.3 Место и роль менеджера в организации

Касаясь содержания работы менеджера, Минцберг находит общую черту управленческой работы — роли руководителя. *Роль*, по его определению, является «набором определенных поведенческих правил, соответствующих конкретному учреждению или конкретной должности»

1.4 Функции управления, их классификация и взаимосвязь

Управление рассматривается как *процесс*, потому что работа по достижению целей с помощью других — это *серия непрерывных взаимосвязанных действий*. Эти действия, каждое из которых само по себе является процессом, очень важны для успеха организации. Их называют *управленческими функциями*.

1.5 Сравнительный анализ структур систем управления

Структура – состав и взаимосвязь элементов любой системы.

Структуры систем управления делятся на:

- функциональные;
- дивизиональные.

1.7 Мотивация как функция управления. Сравнительный анализ теорий мотивации

Мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Существуют два подхода к изучению теорий мотивации.

1.8 Организационная документация в организации, её состав и назначение

В организации предписаны:

- цели органов в оргструктуре;
- полномочия каждого работника внутри организации (должностные инструкции);
- права и обязанности каждого работника.

Существует две группы документов:

- организационная документация, регламентированная законодательством Российской Федерации (обязательные для организации, являющейся юридическим лицом).
- нерегламентированная государством документация.

1.9 Понятие о коммуникациях в организации, их структура и эффективность

Под коммуникацией понимается передача информация от одного субъекта к другому.

1.10 Понятие о стратегическом планировании, типы стратегий

Стратегия представляет собой детальный всесторонний комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить осуществление миссии организации и достижение ее целей.

1.11 Понятие о лидерстве, власти и стиле управления

Чтобы быть эффективным менеджером, необходимо быть и эффективным лидером.

Лидерство — это средство, с помощью которого руководитель влияет на поведение людей, заставляя их вести себя определенным образом. Способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации. В условиях организации существует несколько точек зрения на лидерство. Одна из них касается стиля лидерства.

▪ В управленческой литературе способности оказывать влияние на поведение людей называется властью. Власть может относиться к индивиду, группе и организации в целом.

1.12 Группы в организации, их классификация и факторы, влияющие на эффективность работы группы

В каждом трудовом коллективе наряду с формальной (официальной) структурой взаимоотношений существуют и неформальные (неофициальные) отношения между членами коллектива.

II часть: Анализ компании ЗАО «Грана»

Важнейшей сферой деятельности предприятия является производство муки (различных сортов), различных круп (горох, ячневая, ячменная, манная, гречневая) и комбикормов. Мука и крупы ЗАО «Грана» по своим качественным и вкусовым характеристикам не уступают лучшим российским зарубежным аналогам, а современная технология их производства позволяет держать стабильные конкурентоспособные цены, что позволяет предприятию быть одним из крупнейших поставщиков этой продукции в Российской Федерации и регулярно осуществлять поставки в страны Европы, Азии.

2.1 Анализ организационной структуры ЗАО «Грана»

Закрытое акционерное общество «Грана» (далее - Общество) создано путем учреждения в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным законом "Об акционерных обществах"

Организационная структура

ЗАО «Грана» возглавляет *директор*, который организует всю работу предприятия и несет полную ответственность за его состояния и деятельность перед государством и трудовым коллективом. *Коммерческий директор*, руководит работой по планированию и экономическому стимулированию на предприятии, повышению производительности труда, выявлению и использованию производственных резервов улучшению организации производства, труда и заработной платы, организации внутризаводского хозрасчета и др. *Главный бухгалтер* осуществляет учет средств предприятия и хозяйственных операций с

материальными и денежными ресурсами, устанавливает результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия и т.д. Подчиняется директору предприятия.

Рассмотрим кадровый состав ЗАО «Грана», который состоит из 769 человек, из них: рабочие (занимают большую часть в общем количестве - 567 чел.), специалисты (112 чел.) и руководители (90 чел.).

2.2 Должностная инструкция начальника отдела маркетинга

На основе общей концепции деятельности фирмы и требований, предъявляемых предприятием к сотрудникам, предлагаю следующий вариант должностной инструкции начальника отдела маркетинга. Так как было предложено выделить отдел маркетинга в отдельное подразделение, то начальник отдела наделяется более широкими правами и обязанностями.

2.3 Система мотивации труда в компании ЗАО «Грана»

Общая численность работающих в фирме составляет 769 человек, из них:

567 – рабочие;

112 – специалисты;

90 – руководители.

Все специалисты имеют высокий квалификационный уровень.

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Заключение

Развитие современного общества характеризуется постоянным ускорением эволюционных процессов. Время как бы сжимается, и каждый новый этап развития характеризуется все большей и большей насыщенностью событиями, а смена этапов происходит все более быстрыми темпами. Эти процессы характерны для всех сфер деятельности человека, в том числе и сферы материального производства. Современная производственная система характеризуется расширением и усложнением хозяйственных связей, высокой степенью изменчивости рыночной конъюнктуры.

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ТУРИСТИЧЕСКОГО БИЗНЕСА В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Малыгин А.А.- студент, Пархаев В.Н.- к.э.н. доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Протяженность территории, большое количество районов с низкой плотностью населения, многообразие ландшафтов и климатических зон, обилие природных и историко-культурных достопримечательностей создали предпосылки для развития в России активного туризма: пешеходного, лыжного, водного, велосипедного, горного, конного, авто- и мототуризма и спелеотуризма. В последние несколько лет развитие активного туризма в России силами туристических фирм приобретает все более заметный характер.

Активный туризм в России может стать одним из главных видов туристической деятельности, в ряде регионов создать основу для устойчивого развития экономики.

Туризм, являясь социально-экономической подсистемой, взаимосвязан с такими институтами как «экономика», «общество», «экологическая среда». Жизнедеятельность системы «туризм» невозможна без взаимодействия с другими отраслями народного хозяйства. Поэтому обоснование необходимости государственного регулирования развития туризма строится на основе изучения современного состояния туристского рынка, анализа роли туризма в экономике страны, особенностей туристского потребления и специфики туристского продукта, его воздействия на другие отрасли народного хозяйства, в частности, на экологическое состояние и социально-культурное развитие страны.

В туризме выделяют три экономические функции: производственная, обеспечения занятости и создания дохода. Реализация этих функций определяет место туризма в народно-хозяйственном комплексе страны.

Масштабность и важность туризма свидетельствуют о его принадлежности к стратегическим отраслям экономики страны, что требует непосредственного государственного регулирования, с целью обеспечения пропорциональности развития территориальных и отраслевых народнохозяйственных комплексов, обоснования политики занятости, обеспечения роста бюджетных доходов и управления состоянием платежного баланса.

Многочисленные связи туризма с другими отраслями экономики порождают внешние экономические, экологические и социально-культурные эффекты, распространение которых зачастую находится вне сферы контроля субъектов туристской деятельности. Государственное регулирование развития туризма должно быть направлено на минимизацию негативных и увеличение положительных последствий внешних воздействий.

Процесс государственного регулирования российской рыночной модели развития туризма на федеральном и региональном уровнях.

Регулирование развития туризма представляет собой многоуровневую систему, включающую в себя:

- координацию и содействие развитию туризма в глобальном масштабе, которое осуществляется посредством Всемирной туристской организации при участии международных финансовых организаций;

- согласованность туристской политики на межгосударственном уровне, которая достигается через региональные туристские организации и специальные органы межгосударственных объединений (например, Европейское Сообщество);

- согласованность политики в области туризма на национальном и региональном уровнях, которое осуществляется через специально созданные государственные органы и общественные ассоциации туристских организаций.

Государственное регулирование развития туризма - это воздействие государства на деятельность хозяйствующих субъектов и рыночную конъюнктуру для обеспечения нормальных условий функционирования рыночного механизма, реализации государственных социально-экономических приоритетов и выработки единой концепции развития туристской сферы. Это - сложный процесс, включающий в себя процедуру разработки государственной политики регулирования развития туризма, обоснования ее цели, задач, основных направлений, выбора инструментов и методов ее проведения

На протяжении последнего десятилетия туризм в Алтайском крае переживает бурный подъем. С 1993 года объем доходов от туризма в крае вырос более чем в 200 раз. Огромными темпами в последние годы росло количество туристов и отдыхающих в крае. Так, в соответствии с экспертной оценкой, их число увеличилось с 200 тыс. чел. в 2000 г. до 750 тыс. в 2008 г. Согласно прогнозным оценкам этот показатель к 2012 г. составит 1,5 млн. человек [1].

В Алтайском крае и Республике Алтай реализуется программа создания особой экономической зоны туристско-рекреационного типа (ОЭЗ ТРТ) "Алтай". Первым этапом реализации данного проекта является создание в крае крупнейшего всесезонного рекреационного комплекса "Бирюзовая Катунь" с развитой инфраструктурой на 3500 мест. Стимулировать развитие ОЭЗ ТРТ должно также и предполагаемое размещение в Алтайском районе края единственной в Сибири игровой зоны "Сибирская монета". В настоящее время индустрия туризма в Алтайском крае включает 73 предприятия совокупной емкостью 8438 мест (не считая гостиниц Барнаула, Бийска и других городов края) [2]. Это количество предполагается увеличить до 12-14 тыс. мест. На основе комплексной оценки туристско-рекреационного потенциала выделено 8 наиболее перспективных для развития туризма районов края: Алтайский, Змеиногорский, Красногорский, Краснощековский, Курьинский, Смоленский, Солонешенский, Чарышский. Все они занимают южную горно-предгорную

часть края. И именно эти районы получают преимущественное финансирование на развитие туризма [1].

Туристско-рекреационная особая экономическая зона «Бирюзовая Катунь» (Алтайский край) создана на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 3 февраля 2007 г. № 69 «О создании на территории Алтайского района Алтайского края особой экономической зоны туристско-рекреационного типа» и Соглашения от 2 марта 2007 г. № 2778-ГГ/Ф7 «О создании на территории Алтайского района Алтайского края особой экономической зоны туристско-рекреационного типа».

Особая экономическая зона (далее ТР ОЭЗ) располагается на территории Алтайского района Алтайского края на левом берегу реки Катунь и имеет площадь 3326 га.

ТР ОЭЗ создается в целях формирования организационной и экономической среды для создания и функционирования в Алтайском крае курортно-рекреационного комплекса, ориентированного на максимальное использование природно-ресурсного потенциала и особенностей местности.

Туристско-рекреационный потенциал ОЭЗ позволяет развивать экологический, оздоровительный, водный, спортивный, спелеотуризм и другие виды туризма.

Создание и развитие ОЭЗ в Алтайском крае позволит:

- увеличить вклад Алтайского края в развитие туристско-рекреационного комплекса в Российской Федерации; содействовать обеспечению положительной динамики экономического развития края путем формирования благоприятного инвестиционного климата в сфере туризма;

- создать условия для максимального вовлечения в сферу инвестиционной деятельности экономических ресурсов, использовать научно-технический потенциал, рыночную инфраструктуру и транспортно-географические преимущества Алтайского края;

- сформировать благоприятную среду для активного развития туристической отрасли;

- создать новые рабочие места в высокодоходном секторе экономики края;

- сформировать условия для привлечения отечественных и иностранных инвестиций, направленных на создание современных, отвечающих мировым стандартам, туристических и санаторно-курортных комплексов на территории края.

В результате создания туристско-рекреационной зоны количество посетителей достигнет 1,1 млн. человек в год, при этом будет создано 7 тыс. рабочих мест, включая смежные отрасли, привлечено внебюджетных инвестиций в размере свыше 4,8 млрд. руб., создано около 3,5 тыс. мест размещения туристов.

Первостепенное внимание следует уделить развитию транспортной системы края. Во-первых, требуется создание высокоскоростных автомобильных магистралей, связывающих туристические районы края с центрами расселения и транспортными узлами высокого порядка (Барнаулом, Новосибирском, Кемерово и др.), а также друг с другом и с Республикой Алтай. Прежде всего, должна быть выполнена полная реконструкция трасс Бийск . Алтайское . Черга, Бийск . Белокуриха . Алтайское, Бийск . Солонешное . Черный Ануй, Бийск . Турочак . Артыбаш, Алейск . Чарышское . Усть-Кан (включая строительство участка Покровка-Коргон . ок. 100 км), строительство прямой трассы Чарышское . Солонешное и Змеиногорск . Колывань . Чарышское.

Количественная модель развития туризма на Алтае до 2025 года подразумевает достижение определенных целевых результатов, которые отражены в таблице 3.

Таблица 3 Основные показатели развития туризма в Алтайском крае до 2025 г.

Основные показатели	Значение показателя			
	2010 год	2015 год	2020 год	2025 год
Объем туристического потока, проходящего через Алтайский край, всего, млн. чел. в год	1,6	2,3	2,7	3,2

Объем туристического потока с размещением на территории Алтайского края, млн. чел. в год	0,9	1,4	1,8	2,2
Число иностранцев, млн. чел в год	0,1	0,15	0,25	0,25
Доля отрасли туризма в ВРП, %	8	11	12	16
Среднегодовой оборот туристического сектора, млрд. руб. (с учетом инфляции)	12,3	32	72	150
Средний объем реализации туристских услуг, млрд. руб. в год (с учетом инфляции)	3,1	6,5	6,9	7,3
Налоговые платежи от туризма в региональный бюджет, млрд. руб. в год	0,29	0,64	1,4	3,1
Средние расходы туристов на территории, тыс. руб./сут (с учетом инфляции)	3	3	4	4,5

Туризм становится одной из приоритетных отраслей в экономике Алтайского края; - Для развития высокодоходного многопрофильного всесезонного рекреационного комплекса высокого уровня обслуживания в Алтайском крае есть все необходимые ресурсы; - Спонтанное и необоснованное научно освоение туристско-рекреационного потенциала края спровоцировало ряд серьезных проблем экологического, экономического и социального характера; - Решение проблем развития туризма возможно при условии государственной поддержки и строгого контроля, а также прямых государственных инвестиций в инфраструктуру туризма и сопутствующие отрасли (прежде всего, транспорт), а также при максимальном использовании интеллектуального потенциала края и сопредельных территорий.

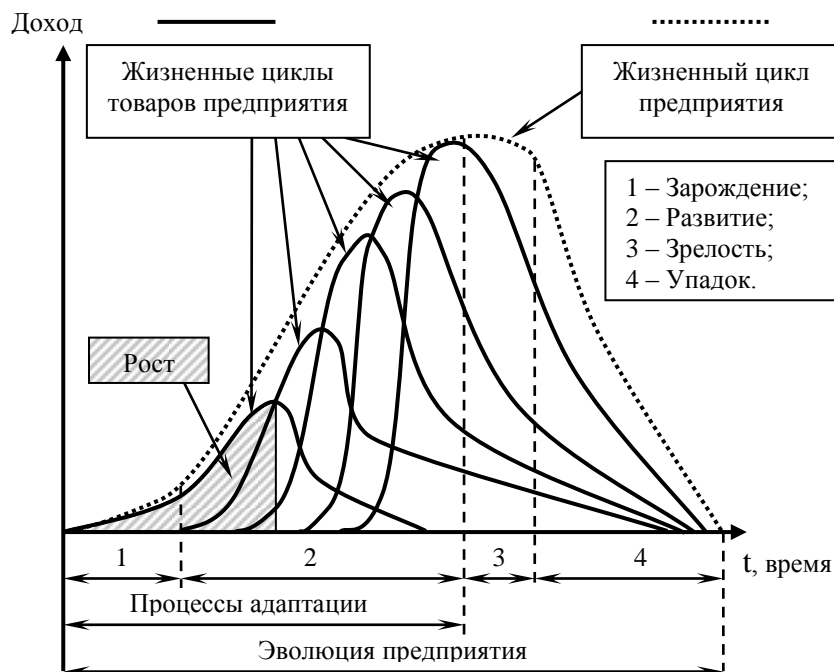
К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ КОНЦЕПЦИИ АДАПТАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Мачин К.А. – к.э.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

Современная экономическая действительность как считают ученые России (В. Макаров, В. Маевский, А. Нестеренко), а также западные коллеги (Р. Нельсон, С. Уинтер) начинает расходиться с представлениями о ней сформированными на протяжении нескольких веков в рамках классического и неоклассического подходов. Динамика среды предприятий заставляет их пересматривать свои текущие и стратегические интересы и цели, постоянно смещая возможное рыночное равновесие, так что равнодействующая усилий всех предприятий отрасли постоянно меняется. Качественные предпосылки рационального объяснения такого поведения, по мнению ученых, может предоставить эволюционный подход к экономике предприятий. В связи с этим в рамках школ менеджмента следует выделить адаптационный менеджмент, развивающийся в ключе эволюционного подхода и использующий отчасти его терминологию и принципы.

Важным моментом в данном случае является определение и спецификация понятий эволюции и адаптации. Р. Нельсон называет признание принципа случайности ключевым признаком любой эволюционной теории [1], в то время как адаптация это направляемый процесс и призвание менеджмента его осуществлять. Процесс эволюции рыночного субъекта всегда включает в себя стадии зарождения, развития, зрелости (стабилизации, стагнации) и упадка (ликвидации) [2]. Процесс адаптации же призван продлить фазу развития предприятия (рисунок 1). При этом необходимо различать понятия «рост» и «развитие». Рост подразумевает локальное явление в рамках жизненного цикла товара (ЖЦТ) или в рамках одного продуктового поколения. А развитие являясь более сложной комплексной характеристикой составляет одну из фаз жизненного цикла предприятия (ЖЦП) и



основывается на кумулятивном локальном росте каждого последующего продуктового поколения. На рисунке 1 представлен жизненный цикл предприятия, состоящий из пяти продуктовых поколений. При этом эволюция предприятия, как уже упоминалось, включает все фазы жизненного цикла предприятия вплоть до его

полной ликвидации. В то время как процессы адаптации охватывают фазы зарождения и развития в рамках ЖЦП. Исчерпание возможностей и способностей адаптации приводит к стагнации, упадку и гибели предприятия. Предотвращение данного негативного события должен обеспечить адаптационный менеджмент, реализуя собственные концептуальные шаги в направлении эффективного развития производственно-хозяйственной деятельности и повышению конкурентоспособности предприятия в среднесрочной перспективе, а также к общему выживанию (сохранению) предприятия как долгосрочной глобальной цели.

Адаптационный менеджмент как интегрированный инструмент воздействий на состояние внутренней и внешней среды предприятия, способствующий повышению его эффективности, основывается на эволюционном подходе, совместно с привлечением теории сложных адаптивных систем (К. Эрроу), теории фирмы (Г. Клейнер), теории принятия решений, теории организационного поведения (Дж. Гибсон, Д. Иванцевич, Д. Доннелли), положениях бихевиоральной экономики (Д. Канеман, В. Смит), экономической синергетики (В.-Б. Занг, Р. Евстигнеев, Л. Евстигнеева), институциональной экономики (Дж. Ходжсон, Д. Норт, Дж. Дози, В. Полтерович, А. Нестеренко, Г. Клейнер) и других смежных областях знаний.

Рассматривая понятие адаптации, следует помнить, что это сложный системный процесс, затрагивающий множество элементов организации, ее субъектов реализующих данный процесс внутри и прочих внешних агентов (акторов¹) с их транзактными отношениями к данному предприятию. Круг лиц процесса адаптации взаимодействует между собой на основе принятия решений вытекающих из собственных внутренних целей. Важным моментом такого индивидуального целеполагания мотивирующего принятие определенного решения внутри предприятия является совместимость личных и организационных целей, что ограничивается институциональными рамками, а также индивидуальными материальными и моральными потребностями в купе с организационными рутинными. Таким образом, индивид сопоставляет выгоды результата решения принятого на основе удовлетворения только личных целей в рамках своих полномочий с результатами решения выгодного как организации, так и себе, при этом исключается любая незаконность выбора. При этом правильный выбор руководителей относительно стимулов способствует совмещению организационных и личных целей и интересов персонала и «вынуждает» принимать решения способствующие реализации миссии и целей всей организации. Это приводит к необходимости правильной постановки организационных рычагов управления.

¹ Под термином акторы в данном случае следует понимать организационно и юридически независимых лиц принимающих решения в рамках своей деятельности, которые затрагивают экономические интересы рассматриваемого предприятия. Сюда следует отнести потребителей, поставщиков, банки, посредников, конкурентов, государственные органы и проч. стейкхолдеров.

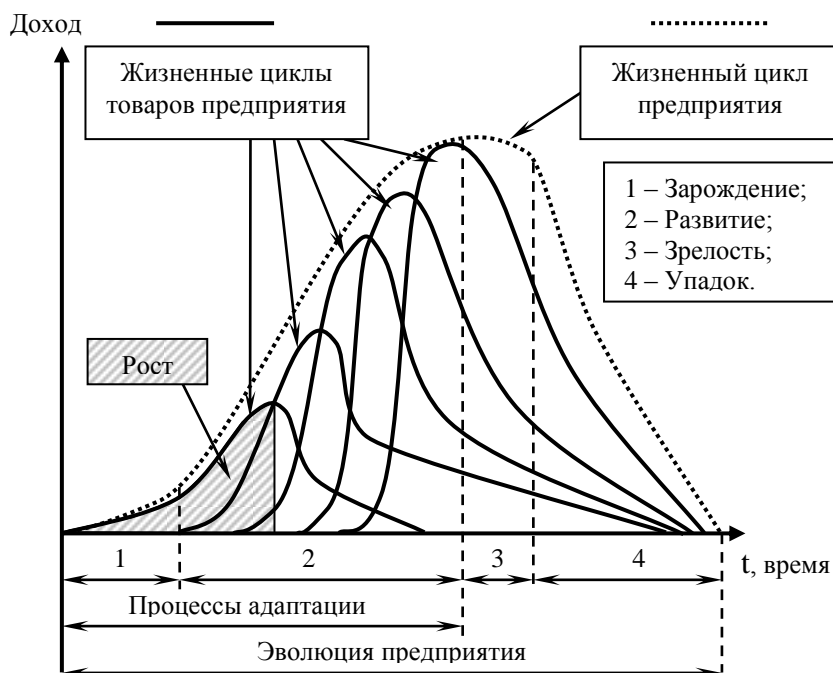


Рисунок 1 – Процессы роста, развития и адаптации в рамках жизненного цикла предприятия

Процесс взаимодействия между внешними акторами и внутренним персоналом, а также между персоналом различных сфер внутри предприятия порождает, так называемые системные (синергетические) эффекты результатом которых может служить повышение или снижение уровня доходности всего предприятия. Такие взаимодействия с позиции принятия решений характеризуются как результирующий средний вектор интересов всех лиц участвующих в определенном событии. Изучение системных эффектов требует привлечения аппарата синергетики для формирования таких пространственно-временных структур (событий) максимально способствующих извлечению целевой выгоды предприятием из потока событий (причин и следствий) с участием внешних акторов. Возможности для такого рода управления предоставляет осмысление процесса адаптации играющего ключевую роль в хозяйственной жизни предприятия и формирующее область знания адаптационного менеджмента.

Что же такое адаптация? В экономической жизни предприятия термин адаптация может носить три смысловых оттенка. В первом случае самом распространенном существует адаптация как процесс, с помощью которого предприятие изменяется и приспосабливается к условиям окружающей среды. Второе значение касается действительных взаимоотношений между предприятием и внешней средой. В третьем смысле адаптация означает степень соответствия (адекватности) между предприятием и средой [3]. Здесь следует пояснить ситуацию: адаптация предполагает некоторую непрерывность событий принятия и реализации решений акторами внешней среды и персоналом предприятия, что определяет данное понятие как процесс, при этом данный процесс становится невозможным без взаимодействия между его действующими лицами, т.е. предполагается открытость системы предприятия для экономических транзакций, в то же время данное взаимодействие определяет насколько функционирование предприятия соответствует современным требованиям акторов, в том числе, таких как потребители. При этом предприятие для того, что бы быть конкурентоспособным должно обеспечивать современный инновационный уровень: потребительских свойств выпускаемых товаров, используемой при их производстве техники, технологии и материалов, допустимый уровень экологических параметров производства и товара, легитимный стимулирующий уровень жизни персонала, а также

использование эффективных методов организации производства и технологий управления предприятием. Нарушения в данных элементах системы предприятия приводят к снижению когерентности его развития с современным уровнем развития внешней среды, что может вызывать негативные экономические последствия в деятельности предприятия (снижение конкурентоспособности товара и предприятия, уменьшение доходности бизнеса).

Поддержание когерентности развития предприятия возможно на основе выработки адаптаций. Под адаптациями следует понимать средства (приемы, подходы, методы, методики, технологии, механизмы) субъектов менеджмента и исполнителей позволяющие им адекватно действовать в рамках сложившейся ситуации (события), а также приобретение либо выработка ими особых компетенций [3]. Данные компетенции являются ключевыми и характеризуют способности человека решать возникающие перед ним проблемы или задачи, добиваться поставленных целей с максимальной эффективностью опираясь на знания, опыт, способности к обучению и креативность. Именно адаптации способствуют устойчивой когерентности развития предприятия и повышению его конкурентоспособности. Результатом действия адаптаций является выработка адекватной реакции на возникшие обстоятельства (события), а реализация данной реакции призвана исправить ситуацию в сторону повышения явления когерентности. При этом реакция представляет тип поведения предприятия, формируемый его управленческим потенциалом и организационной структурой. В качестве основных типов поведения предприятия можно назвать: лидерство, следование за лидером и оборона. Данные типы поведения обусловлены в первую очередь объективной оценкой своего текущего положения и анализом возможностей к дальнейшему развитию. Основываясь на типе поведения предприятие выбирает определенный набор реакций адекватных своему положению на рынке в среде внешних акторов.

Литература:

1. Nelson, R. Recent Evolutionary Theorizing About Economic Change // Journal of Economic Literature, 1995, vol. XXXIII, March, p. 63.
2. Quinn, R., Cameron K. Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Some Preliminary Evidence // Management Science, January 1983, pp. 33-51.
3. Мачин, К. Интерактивно-адаптационное регулирование развития предприятия / К. Мачин. – Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2008. –162 с.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Мулинцева И.С. – студентка, Бессонова Н.Б. – к.т.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И.Ползунова (г. Барнаул)

В условиях рыночной экономики успешная деятельность предприятия на рынке зависит от его эффективности.

Понятие эффективности является многогранным, ее в целом следует понимать как взаимосвязь научно-технического, социально-экологического и экономического эффектов. Следует подчеркнуть, что эти эффекты разнокачественны, и, будучи взаимосвязанными, они характеризуют результат хозяйственной деятельности отдельно или совместно, но только по соответствующим критериям и показателям. Тем не менее, каждый из вышеуказанных эффектов практически всегда может иметь экономическую (стоимостную) оценку (кроме отдельных видов социально-экологического эффекта).

Как известно, под «эффектом» во многих областях науки подразумевается желаемый результат какого-либо целенаправленного процесса. Главный результат производства - это продукция с ожидаемыми потребительскими качествами. В этом смысле продукцию можно считать первичным эффектом производства. Рентабельное производство, дающее прибыль, результатом имеет тоже эффект, но уже вторичный. Результат производства, выраженный в денежной форме, есть экономический эффект производства. На уровне предприятия

экономический эффект выступает уже в виде дохода от реализации продукции, а также в виде прибыли, и чтобы получить максимальный экономический эффект как по продукции, так и по прибыли, необходимо, чтобы цена товара как можно больше превышала затраты на его производство. Прироста прибыли и уменьшения затрат можно добиться в результате инвестиций в различные организационные и технические мероприятия. В данном случае речь идет не о самом эффекте производства, а об его изменении под влиянием указанных мероприятий, т.е. говорят о динамической эффективности.

Следовательно, необходимо отличать экономическую эффективность производства от эффекта. Она отражает не абсолютную величину результата, а качественную сторону производства. Иными словами, экономическая эффективность производства - это отношение полезного результата (эффекта) к затратам на его получение.

Изучение зарубежной литературы позволяет выделить несколько концепций эффективности, по-разному определяющих данное понятие: производственная, техническая, распределительная, динамическая и X-эффективность.

Производственная эффективность имеет два главных компонента: техническую эффективность (TE) и эффективность фактора цены (factor price efficiency - FPE). TE означает извлечение максимального уровня выпуска от данного уровня входа при данном уровне технологии. FPE измеряется способностью использовать лучшую комбинацию входа при данном уровне цен. Концепция производственной эффективности подразумевает производство соответствующего уровня выхода при минимальных издержках при данной технологии.

В теории производственная эффективность, определяемая факторами внешней среды (рыночными силами), опирается на решения, принятые в связи с внутрифирменными операциями. Распределительная эффективность возникает за пределами фирмы. Данная концепция развивалась в рамках анализа всеобщего равновесия (General Equilibrium Analysis - GEA. В соответствии с GEA, конкурентная рыночная система ведет к оптимальному распределению ресурсов и дохода.

Концепция X – эффективности объясняется с помощью кривой средних издержек. Эта кривая показывает самые низкие средние издержки, при которых может производиться каждый другой последующий уровень выпуска. Если фирма находится на своей кривой средних издержек, она X - эффективна.

X-эффективность и распределительная эффективность различны, но относительны. Улучшение в распределительной эффективности (например, через устранение монополий) понижает цены, противоположность ведет к улучшению в X-эффективности.

В целом, понятие экономической эффективности деятельности предприятия связано с отношением ценности результата к ценности затрат, т.е. является оценочной категорией и представляет собой комплексное отображение конечных результатов использования всех ресурсов за определенный промежуток времени. В основу определения эффективности заложено понятие сравнительного преимущества. Это дает возможность сравнения и выбора наиболее эффективного варианта деятельности по принятому критерию, оценку целесообразности совершенствования базового варианта. Сущностная характеристика эффективности производства находит отображение в общей методологии ее определения, формализованная форма которой имеет вид:

$$\text{Эффективность} = \text{Результаты} / \text{Затраты}.$$

Под результатами деятельности понимают полезный конечный результат в виде:

- 1) материализованного результата процесса производства, измеренного объемом продукции в натуральной и стоимостной формах;
- 2) народнохозяйственного результата деятельности предприятия, которое включает не только количество изготовленной продукции, но и охватывает его потребительскую стоимость.

Таким образом, процесс измерения ожидаемого или достигнутого уровня эффективности деятельности предприятия методологически связан, прежде всего, с определением надлежащего критерия и формирования соответствующей системы показателей.

Формируя систему показателей эффективности деятельности предприятия, целесообразно придерживаться определенных принципов, а именно:

- 1) обеспечение органической взаимосвязи критерия и системы соответствующих показателей эффективности деятельности;
- 2) отображение эффективности использования всех видов применяемых ресурсов;
- 3) возможности применения показателей эффективности к управлению разными направлениями деятельности;
- 4) выполнение главными показателями стимулирующей функции в процессе использования имеющихся резервов повышения эффективности деятельности.

Система показателей эффективности производства может включать несколько групп:

- частные показатели эффективности деятельности;
- обобщающие показатели эффективности деятельности, которые обеспечивают возможность сравнения частных.

Любая из этих групп включает определенное количество конкретных абсолютных или относительных показателей, которые характеризуют общую эффективность хозяйствования или эффективность использования отдельных видов ресурсов (табл. 1).

Сущность повышения успешной работы предприятия состоит в увеличении экономических результатов на каждую единицу затрат в процессе использования имеющихся ресурсов.

Повышение эффективности производства может достигаться как за счет экономии текущих затрат, так и путем лучшего использования действующего капитала.

Рациональное использование оборотных средств – одна из главных задач любого предприятия. Эффективное использование оборотного капитала играет большую роль в обеспечении нормальной работы предприятия, повышении уровня рентабельности производства.

Эффективность деятельности предприятия в значительной мере зависит от правильного определения потребности в оборотных средствах. Это в свою очередь, способствует минимизации затрат, улучшению финансового положения предприятия в целом, ритмичности производства. Конкретные размеры оборотных средств определяются многими факторами: технологическая сложность производства, длительность производственного цикла, сезонность производства, условия производства и сбыта продукции, темпы изменения объем производства и реализации, порядок и формы расчетов, финансовое положение, состояние финансовой дисциплины.

Таблица 1 - Система показателей эффективности деятельности предприятия

Обобщающие показатели	Частные показатели эффективности			
	труда (персонала)	материальных активов	оборотных средств	финансовых средств
Рентабельность затрат на производств	Производительность труда	Фон до-отдача	Оборачиваемость оборотных	Удельные капитальные вложения (на единицу
	Трудоемкость			

о продукции	Зарплатоемкость единицы продукции		средств	прироста мощности или продукции)
Рентабельность активов предприятия	Темпы роста производительности и труда	Фондоёмкость	Период одного оборота оборотных средств	Рентабельность инвестиций
Затраты на 1 руб. товарной продукции	Относительное высвобождение работников	Материалоемкость единицы продукции	Относительное высвобождение оборотных средств	Срок окупаемости инвестиций
	Коэффициент использования полезного фонда рабочего времени			

Повышение эффективности производства в значительной степени зависит от лучшего использования основных фондов. Необходимо интенсивнее использовать созданный производственный потенциал, добиваться ритмичности производства, максимальной загрузки оборудования, повышать сложность его работы. Это возможно при своевременном внедрении достижений научно-технического прогресса, новых технологий, сокращении неиспользуемых основных фондов.

На повышение эффективности оказывает влияние совершенствование форм и методов управления, планирования, экономического стимулирования – всего хозяйственного механизма.

Таким образом, используя все факторы, предприятие повысит эффективность своей деятельности, что приведет к повышению его конкурентоспособности.

СТРАТЕГИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ, ОСНОВАННАЯ НА «КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВАХ»

Новосадова К.Е. – студент, Угарова Ю.В. – ст. преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Инновационное развитие в настоящее время становится стратегической целью для многих стран мира, в том числе и для России. Если инновационный подход играет возрастающую роль в развитых странах, то в современной России, в условиях перехода к рыночной экономике и необходимости выхода из глубокого кризиса эта роль особенно велика.

Возрастающая роль инноваций обусловлена, во-первых, самой природой рыночных отношений, во-вторых, необходимостью глубоких качественных преобразований в экономике России с целью преодоления кризиса и выхода на траекторию устойчивого роста.

Рыночная экономика основывается на конкуренции, а движущей силой конкуренции является стимул к нововведениям – к инновациям. Именно на основе нововведений удастся использовать современную технологию и организацию производства, повышать качество продукции, обеспечивать конкурентоспособность, как отдельных предприятий, так и страны в целом.

Что же касается преодоления кризиса и выхода на траекторию роста, то эту задачу можно решить только на основе глубоких качественных преобразований во всех отраслях народного хозяйства, осуществления глубокой структурной перестройки экономики, решительного обновления форм и методов работы.

Таким образом, обязательной составляющей выхода из кризиса и повышения конкурентоспособности российской промышленности являются инновации.

Именно поэтому, государство активно участвует в создании инновационной инфраструктуры и модернизации уже существующих инновационных площадок, в финансировании НИОКР, в разработке долгосрочных, стратегических планов инновационного развития.

Общий объем вложений в инновационную сферу из бюджетных источников по последним данным в России достигает 1,3% от ВВП, в то время, как в развитых европейских странах данный показатель составляет не менее 2,5% от ВВП. Но даже те средства, которые приходят в инновационный сектор не приносят должного эффекта.

В инновационном секторе Российской экономики в 2009 году зафиксированы крайне негативные тенденции. С одной стороны, финансирование программ стимулирования инновационной деятельности постоянно увеличивается, с другой – только за 2008 год доля предприятий, занимающихся выпуском инновационной продукции сократилась более чем на 30%, а по отдельным отраслям инновационных компаний стало вдвое меньше. В абсолютных значениях, доля инновационных компаний в общей массе предприятий сократилась с 10% до 7%.

Из этих данных можно сделать вывод, что проводимая в РФ инновационная политика в целом остается неэффективной.

В этой связи на первый план выходит разработка нового - территориально-пространственного подхода к формированию инновационной экономики.

В рамках такого подхода формирование инновационного пространства в нашей стране предполагает первоначальную разработку инновационных стратегий регионов, для каждого из которых должна быть построена такая стратегия инновационного развития, которая бы основывалась на «конкурентных преимуществах» региона.

Условия для инновационного развития конкретного региона зависят, прежде всего, от его «естественных преимуществ» - обладания природно-сырьевой базой, диктующей преимущества региона в производстве определенных видов продукции. В ряде стратегий социально-экономического развития, разработанных российскими регионами, «конкурентными преимуществами» названы именно «естественные преимущества», что методологически неверно, а стратегически может завести формирование региональной инновационной экономики в тупик. «Естественные преимущества» представляют собой объективную данность, их наличие не зависит от желания и воли человека, тогда как «конкурентные преимущества» - это результат правильно спланированной и реализованной стратегии по постоянному «добавлению технологического фактора» на каждую единицу природного ресурса. «Конкурентные преимущества» определяются способностью социума создавать сложные, разнообразные, качественные и доступные по цене продукты из каждой единицы того богатства, которое дано ему от природы.

Наращивание «конкурентных преимуществ» требует постоянного усложнения применяемых технологий, а также повышения качества экономической системы - от последнего зависят создание и внедрение все более сложных технологий в практику промышленно-производственной деятельности, их ускоренная коммерциализация и последующая корректировка экономических настроек в связи с требованиями рынка. Чем выше «конкурентные преимущества» региона, тем ниже его зависимость от неустойчивой рыночной конъюнктуры, глубже его продуктовая диверсификация и выше уровень создаваемой добавленной стоимости, следовательно, тем значительнее финансовые резервы и устойчивее его экономическое развитие.

К примеру, одним из «естественных преимуществ» Алтайского края является выращивание картофеля. Высокое качество данной продукции, обусловленное особенными климатическими условиями и благоприятными для выращивания почвами, создает возможности для сбыта данной продукции далеко за пределами региона.

При этом пиковый уровень добавленной стоимости создается не в начале технологической цепочки - непосредственно на стадии выращивания и продажи картофеля, а на конечном этапе - в производстве аскорбиновой кислоты (по которой, кстати сказать, наша страна имеет высокую импортную зависимость).

Промежуточные звенья данной технологической цепочки также представлены наукоемкими продуктами, такими как: пищевой крахмал, часть которого может быть использована на получение фармакологического крахмала; глюкоза, которая также в нашей стране не производится; сорбит - заменитель сахара для больных диабетом, в косметике и парфюмерии, а также в кожевенной и текстильной промышленности; сорбоза, применяемая в медицине как препарат, способный выводить соли тяжелых металлов из организма человека, а также является сырьем для производства аскорбиновой кислоты.

К возможностям производства высокотехнологичных продуктов в ходе реализации технологической цепочки глубокой переработки картофеля следует добавить и побочные низкотехнологичные продукты. Это мезга, которая получается на первой стадии переработки картофеля и может использоваться как органическая добавка в животноводстве; отходы от переработки сорбозы в аскорбиновую кислоту могут использоваться на птицефермах для выкармливания цыплят (что одновременно снизит уровень их падежа) и т. д.

Важным благоприятствующим условием является то, что вблизи от наукограда Бийска, где планируется создание «картофельного кластера», расположены такие поставщики (производители) ряда видов сырья и материалов, как Бийск олеумный завод (H_2SO_4 , толуол).

Получается, что на основе «естественного преимущества» Алтайского края, представленного в данном случае картофелем, на его основе можно сформировать высокие «конкурентные преимущества» по производству разнообразной биофармацевтической продукции. Это позволит региону снизить трудоемкость и энергоемкость своего валового регионального продукта. Кроме того, производство технологически разнообразной продукции на основе картофеля послужит значительной диверсификации экономики региона, снизит его зависимость от нестабильной рыночной конъюнктуры, а также позволит нарастить добавленную стоимость, создаваемую в регионе для финансирования его социально-экономических потребностей.

Таким образом, инновационная политика должна быть направлена на использование «конкурентных преимуществ» регионов. Она должна базироваться не просто на создании и продаже сырьевой базы, а на глубокой ее переработке и получении инновационных продуктов, что в свою очередь позволит повысить конкурентоспособность, как отдельных регионов, так и страны в целом.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ОБСЛУЖИВАНИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА В МАШИНОСТРОЕНИИ

Облосова А. В. – студентка гр. ЭУП-71, Огневенко Г. С. – к.э.н., доцент ЭиПМ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Рациональная организация рабочего места позволяет создать на рабочем месте необходимых условий для высокопроизводительного труда, повышения его содержательности и охраны здоровья рабочего.

Организация рабочего места должна включать: а) выбор рациональной сигнализации рабочего места и его оснащение оборудованием и инвентарем; б) создание комфортных условий труда; в) рациональную планировку; г) бесперебойное обслуживание рабочего места по всем его функциям.

Обслуживание рабочего места – это система мероприятий, направленных на обеспечение работы всем необходимым для бесперебойного хода производственного процесса.

Качество обслуживания рабочих мест зависит от состояния оперативно-производственного планирования и уровня организации вспомогательных служб предприятия и цеха. Каждый рабочий на своем рабочем месте обязан осуществлять такие функции:

1) *до начала работы* подготовить оборудование к работе, ознакомиться со сменным заданием, подготовить инструмент и т. п.;

2) *во время работы* поддерживать порядок и чистоту на рабочем месте, исправлять мелкие дефекты, смазывать оборудование, сигнализировать обслуживающему персоналу о необходимых услугах;

3) *после работы* сдать или убрать инструмент и приспособления, убрать рабочее место и передать его сменщику.

Организация и обслуживание рабочих мест в значительной степени зависят от типа производства:

а) в *единичном* и *мелкосерийном* производствах на рабочих местах выполняется большое количество разнообразных операций. Они оснащены универсальным оборудованием, разнообразным технологическим инвентарем;

б) в *серийном* производстве преобладают рабочие места, на которых выполняется ограниченное количество технологических операций. Они оснащены специализированным оборудованием и инструментом;

в) в *массовом* производстве на рабочих местах выполняются, как правило, одна-две технологические операции, поэтому они оснащены специальным оборудованием и инструментом.

Одним из важнейших показателей организации рабочих мест является *механовооруженность*. По ней различают рабочие места *ручной*, *механизированной* и *автоматизированной* работы. При организации рабочих мест преобладанием ручных приемов в операциях определяется возможность механизации выполняемых работ. При этом особое внимание обращается на проектирование и внедрение рациональных методов труда. На механизированных рабочих местах организация направлена на согласование работы человека и машины, обеспечение синхронности трудового и технологического процесса, удобство и безопасность работы. На автоматизированных рабочих местах (АРМ) технологический процесс осуществляется без непосредственного участия рабочего, за которым сохраняются только функции обслуживания: контроль, регулировка, ремонт, подача и вывоз деталей. Внедрение промышленных роботов увеличивает количество АРМ, позволяет организовать их в условиях серийного и мелкосерийного производств.

Широкое применение в машиностроении оборудования с программным управлением (в том числе станков типа "обрабатывающий центр") в комплексе с промышленными роботами приводит к созданию роботизированных рабочих мест (РРМ). Их характерная особенность – выполнение в автоматическом режиме различных технологических операций, что обеспечивает высокий уровень концентрации технологических операций на рабочем месте и способствует повышению производительности труда, обеспечению высокого качества продукции.

ДЕКОМПОЗИЦИЯ СИСТЕМЫ ЭНЕРГООБЕСПЕЧЕНИЯ С ЦЕЛЬЮ УСТАНОВЛЕНИЯ ИЗОМОРФИЗМА ЭЛЕМЕНТОВ ЭНЕРГЕТИКИ

Огневенко Г. С. – к.э.н., доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

При рассмотрении определений даваемых различными авторами можно сделать вывод о том, что *процесс энергообеспечения* – это внутреннее содержание энергетики. Например, Л. А. Мелентьев энергетику (энергетическое хозяйство) определяет как сложную совокупность процессов преобразования и передачи энергии от источников получения природных энергетических ресурсов до приёмников энергии включительно [цит. по: 1, с. 18]. Меламед Л. Б. и Суслов Н. И. под энергетикой понимают "...систему (совокупность) процессов воспроизводства, первичной доставки, преобразования, распределения и потребления энергоресурсов" [3, с. 53]. Асланян Г. С. в составе энергетики выделяет: а) сферу энергоснабжения, или топливно-энергетический комплекс – система отраслей, предприятий и установок, реализующих функции получения, переработки, преобразования, транспорта, хранения в народном хозяйстве энергетических ресурсов и энергоносителей всех видов; б)

сферу энергоиспользования/ потребления [1, с. 18]. В работе [4, с. 4] в энергетике выделяют два направления: первое – объединяющее энергодобывающие (нефтяная, газовая, угольная, атомная и другие) и энергопроизводящие (электроэнергетика и теплоэнергетика) отрасли, второе – энергопотребляющие, непосредственно потребляющие топливо, электроэнергию и тепло, другие энергоресурсы. А Ю. Г. Котиков прямо указывает, что энергетика – это область деятельности, связанная с производством и потреблением энергии [2, с. 9].

Рассмотрим процесс энергообеспечения с точки зрения системного подхода.

Центральный элемент системного подхода – отражение взаимозависимости, взаимообусловленности вещей и явлений объективного мира в категории "система".

Наиболее существенными чертами системы являются следующие: а) наличие различных между собой элементов, составляющих систему; б) наличие взаимосвязей элементов системы; в) наличие цели, являющейся связующим началом системы и определяющей взаимодействие элементов.

Таким образом, под системой будем понимать совокупность взаимосвязанных и в то же время различных элементов, объединенных для достижения определённой цели (целей).

Аналогично, *система энергообеспечения* – это совокупность процессов энергоснабжения и энергопотребления, направленных на удовлетворение потребностей общества в различных видах энергоресурсов и энергии.

В зависимости от выбранных признаков в любой системе можно выделить различные комплексы взаимосвязанных частей (элементов). Эти комплексы являются подсистемами рассматриваемой системы. Такой процесс деления системы носит название "декомпозиция".

Система энергообеспечения состоит из двух подсистем: *подсистемы энергоснабжения и энергопотребления*.

В то же время можно определить внешние связи системы, указывающие на то, что она входит как подсистема в более крупную систему. Таким образом, система энергообеспечения (энергетики) является подсистемой экономики страны.

Декомпозиция *системы энергоснабжения* приводит к выделению следующих подсистем: а) *воспроизводства (получения)* энергоресурсов; б) *переработки (обогащения)* энергоресурсов; в) *преобразования* энергоресурсов; г) *транспорта и хранения* энергоресурсов.

В свою очередь *система воспроизводства (получения)* состоит из подсистем: а) *разведки и подготовки запасов* энергоресурсов; б) *добычи* топливных и *вовлечения* нетопливных энергоресурсов.

Система переработки (обогащения) может быть разделена на подсистемы: а) *очистки* (очищение от посторонних примесей) энергоресурсов; б) *обогащения* (повышение концентрации необходимых веществ) энергоресурсов; в) *собственно переработки* (улучшение свойств энергоресурсов).

В *системе преобразования* можно выделить подсистемы: а) *преобразования одного вида энергии в другой* (производство вторичных энергоресурсов); б) *изменение свойств (характеристик)* энергии (например, снижение напряжения в электросетях с помощью электротрансформаторов).

Система транспорта и хранения делится на подсистемы:

а) *транспортировки*: 1) энергоресурсов к установкам по переработке и преобразованию энергии (1 и 2 на рисунке 2); 2) (передачи и распределения) энергии к конечным энергетическим установкам (энергоприёмникам) (3 на рисунке 2);

б) *хранения (аккумуляции)* энергоресурсов и энергии.

Порядок элементов и их взаимодействие устанавливается организацией системы. Организация выражает комплекс свойств характеризующих определённую упорядоченность элементов системы и совокупность их взаимодействия. Организации присуща иерархия уровней. В простейшем случае система может иметь два уровня: уровень элементов системы

и система в целом. В других случаях организация системы предполагает несколько иерархических уровней.

Для системы энергообеспечения таких иерархических уровней четыре:

- а) уровень системы энергообеспечения;
- б) уровень систем: 1) энергоснабжения; 2) энергопотребления;
- в) уровень систем: 1) воспроизводства (получения) энергоресурсов; 2) переработки (обогащения) энергоресурсов; 3) преобразования энергоресурсов; 4) транспорта и хранения энергоресурсов;
- г) уровень систем: 1) разведки и подготовки запасов; 2) добычи топливных или вовлечения нетопливных энергоресурсов; 3) очистки (очищение от посторонних примесей); 4) обогащения (повышение концентрации необходимых веществ); 5) собственно переработки (улучшение свойств энергоресурсов); 6) преобразования одного вида энергии в другой (производство вторичных энергоресурсов); 7) изменение свойств (характеристик) энергии; 8) транспортировки энергоресурсов к установкам по переработке и преобразованию энергии; (передачи и распределения) энергии к конечным энергетическим установкам (энергоприёмникам); 9) хранения (аккумулирования) энергоресурсов и энергии.

С понятием "организация" тесно связано понятие "структура", которое отражает наиболее устойчивые проявления данной упорядоченности отношений и связей между устойчиво выделенными элементами системы. Если организация может быть нестабильной, то в структуре она приобретает наиболее установившееся выражение. Структуру системы энергообеспечения можно представить следующим образом (рисунок 1).



Рисунок 1 – Схема иерархической структуры системы энергообеспечения

Категория связей элементов системы определяет характер, устойчивость и взаимодействие между элементами.

Таким образом, с одной стороны, наиболее устойчиво упорядоченность отношений и связей между элементами системы проявляется в её структуре. С другой стороны, организация проявляется как упорядоченность процессов взаимодействия элементов системы в соответствии с их функциями. Это позволяет сделать вывод о том, что организация системы находит своё проявление в двух формах: структуре системы (статике системы) и процессе взаимодействия элементов системы (динамике системы).

Если представить систему энергообеспечения в виде процесса, то получим следующее (рисунок 2).



Рисунок 2 – Процесс энергообеспечения

Всё то, что не входит в систему и воздействует на неё, называется внешней средой системы. Отсюда в зависимости от степени взаимодействия системы со средой говорят об открытых и закрытых системах. Под открытой системой понимают систему, которая взаимодействует с окружающей внешней средой посредством каналов связи, являющихся входами и выходами системы.

Для системы энергообеспечения основными факторами внешней среды являются следующие:

а) *природа*: 1) климат (температура, осадки); 2) потенциал (месторождения, запасы энергоресурсов); 3) бедствия (засухи, ураганы, землетрясения, наводнения);

б) *территория*: 1) площадь; 2) расстояния транспортирования;

в) *демография*: 1) численность населения; 2) плотность расселения;

г) *государство*: 1) регулирование на федеральном и региональном уровне (тарифы, участие в собственности); 2) гарантии защиты собственности и свободы предпринимательства; 3) налоговая (фискальная) политика; 4) финансовая политика; 5) таможенная политика;

д) *экономика*: 1) динамика энергоёмкости; 2) динамика валового внутреннего продукта (ВВП); 3) динамика промышленного и сельскохозяйственного производства; 4) динамика реальных доходов домохозяйств; 5) динамика капитальных вложений; 6) инфляция; 7) курс национальной валюты; 8) финансово-кредитная система;

е) *техника и технология*: 1) коэффициент полезного действия (КПД) и производительность оборудования; 2) надёжность оборудования; 3) эффективность и оптимальность применяемых технологий; 4) системы контроля и учёта энергии;

ж) *международные события*:

1) состояние рынков энергоресурсов; 2) степень вовлечённости (открытости) в мировую экономику (участие в ВТО, региональных объединениях и другое); 3) международный опыт и тенденции в области энергообеспечения.

Вышеприведённые факторы внешней среды оказывают влияние, как на систему энергоснабжения, так и на систему энергопотребления.

Список литературы

1. **Бушуев, В. В.** Энергетическая безопасность России [Текст] / В. В. Бушуев, Н. И. Воропай, А. М. Мастепанов, Ю. К. Шафраник [и др.]. – Новосибирск : Наука, Сибирская издательская фирма РАН, 1998. – 302 с.

2. **Котиков, Ю. Г.** Транспортная энергетика [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Ю. Г. Котиков, В. Н. Ложкин ; под ред. Ю. Г. Котикова. – М. : Издательский центр "Академия", 2006. – 272 с.

3. **Меламед, Л. Б.** Экономика энергетики: основы теории [Текст] / Л. Б. Меламед, Н. И. Суслов ; отв. ред. М. В. Лычагин. – Новосибирск : Изд-во СО РАН, 2000. – 180 с.

4. **Экономика и управление в энергетике** [Текст] : учеб. пособие для студ. сред. проф. учеб. заведений / Т. Ф. Басова, Н. Н. Кожевников, Э. Г. Леонова [и др.]. ; под ред. Н. Н. Кожевникова. – М. : Издательский центр "Академия", 2003. – 384 с.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Орлова Э.В. - студент, Аргудяев И.Г. – к.э.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Программа вывода компании из кризиса, как правило, предполагает проведение радикальных преобразований в условиях крайней ограниченности ресурсов, в первую очередь финансовых и временных. Поэтому при проведении антикризисной программы в области управления персоналом необходимо решить две основные задачи: удержание и вовлечение в реализацию мероприятий антикризисной программы одних сотрудников; минимизация рисков возникновения конфликтных ситуаций при увольнении других. В какую группу попадет каждый сотрудник — «удерживаемых» или «увольняемых» — зависит как от общих планов компании по выходу из кризиса, так и от выбранных направлений развития.

Успешное решение указанных задач требует разработки и реализации комплекса мер, направленных на:

- обеспечение адекватного понимания всеми сотрудниками текущей ситуации и перспектив ее развития в соответствии с планами руководства по преодолению кризиса;
- мотивирование сотрудников на необходимые компании действия (работа в прежней или иной должности, увольнение).

С точки зрения управления персоналом кризисная ситуация опасна тем, что сотрудники теряют уверенность в своем будущем. Из-за отсутствия достоверной информации о реальной ситуации на предприятии и перспективах ее развития персонал оказывается вовлечен в обсуждение слухов и разнообразных интерпретаций происходящего, что отражается на его работе. Кроме того, многие сотрудники увольняются или собираются это сделать.

Поэтому одним из разделов антикризисной программы является разъяснительная работа с персоналом, в соответствии с которой информация для сотрудников должна содержать:

- характеристику ситуации, в которой находится компания;
- наиболее вероятный вариант развития событий в случае, если не будут приняты антикризисные меры;
- запланированные меры по преодолению кризиса и ожидаемые результаты от их реализации;
- программу вывода компании из кризиса и роль сотрудников в ее успешной реализации.

Чтобы обеспечить понимание и облегчить восприятие сотрудниками разъяснительной информации, она должна быть адресной, то есть соответствовать по форме и содержанию той категории и группе персонала, для которой предназначена.

Выбор способа передачи информации зависит также от статуса сотрудников и размеров компании. Можно использовать личный контакт, обращение, распространяемое по электронной почте, или взаимодействие с «рабочими советами».

Личный контакт. На практике личное общение с ключевыми специалистами или проведение открытых совещаний с участием всех сотрудников, когда есть возможность задать интересующие вопросы руководству, — один из наиболее распространенных способов снижения неопределенности. В такой ситуации менеджмент может лучше понять настроения в коллективе и оперативно решить наиболее важные проблемы.

Письменное обращение. Для компаний с большим штатом сотрудников один из наиболее эффективных способов донесения информации — письменное обращение к персоналу по корпоративной электронной почте. Нередко обращение по электронной почте предшествует личным встречам с сотрудниками, чтобы люди смогли подготовиться к предстоящему разговору.

Рабочие советы. Если численность персонала превышает тысячу человек, то, по мнению автора, можно воспользоваться опытом европейских компаний, которые при аналогичном штате обязаны создавать так называемые «рабочие советы». Основная цель создания

подобных органов — взаимодействие с руководством и информирование персонала. Рабочие советы формируются из числа сотрудников предприятий разных подразделений и с определенной периодичностью проводят совещания с руководством, на которых обсуждают достигнутые результаты за период, а также перспективы развития и возможные проблемы.

В кризисной ситуации крайне важно обеспечить лояльность сотрудников по отношению к менеджменту компании. В противном случае реализация тех или иных антикризисных программ может столкнуться с сопротивлением со стороны персонала.

В ситуации кризиса важно продемонстрировать сотрудникам, что менеджмент готов разделить с ними существующие трудности. Необходимо акцентировать внимание рядовых сотрудников на том, что непопулярные меры, предпринимаемые в компании, распространяются и на руководителей всех уровней. Если кризис вызван внутренними причинами, то есть произошел в результате стратегических или тактических ошибок руководства, лояльность персонала вернуть сложно. В этой ситуации приглашают антикризисных менеджеров.

Одним из средств, обеспечивающих необходимую мотивацию сотрудников, является специальная программа оплаты труда и стимулирования, разработанная на основе дифференцированного подхода к различным категориям и группам персонала.

Для мотивации наиболее значимых сотрудников часто требуется введение дополнительных выплат за выполнение задач в рамках антикризисной программы. Формирование списка таких сотрудников начинается обычно с производственных подразделений, а готовые списки обязательно согласуются с генеральным директором, руководителями производств и цехов.

Очень важно, чтобы материальное стимулирование было увязано с измеримыми показателями, характеризующими выполнение поставленных задач. Так, мотивацию директора по персоналу можно увязать с программами бесконфликтного сокращения работников и удержания ценных сотрудников, финансового директора — с программой выведения финансовых показателей предприятия на запланированный уровень.

Для остальных сотрудников мотивирующим фактором служит неукоснительное соблюдение обязательств со стороны менеджмента в части сроков и размера заработной платы. Это позволит избежать саботажа и забастовок. Нередки случаи, когда компании вынуждены брать банковские кредиты на выплату заработной платы. В подавляющем большинстве случаев дополнительные затраты бывают оправданны, так как именно выполнение менеджментом взятых на себя обязательств в условиях кризиса позволяет эффективно мотивировать персонал и обеспечить необходимую стабильность.

Эффективное проведение программы оплаты труда и стимулирования, с одной стороны, позволяет удержать в компании ключевых сотрудников и не допустить существенного снижения производительности труда, а с другой — обеспечивает бесконфликтное сокращение численности персонала.

Каждая кризисная ситуация уникальна и требует индивидуального подхода к ее преодолению. Поэтому заблаговременная разработка антикризисной программы в области управления персоналом нецелесообразна. Одними из основных задач топ-менеджмента любой компании остаются прогнозирование и предотвращение кризисных ситуаций, а также своевременное проведение необходимых преобразований внутри предприятия, сопровождаемое грамотной работой с персоналом. Однако при наступлении кризиса определение состава мер по его преодолению, в том числе и в области управления персоналом, должно проводиться в кратчайшие сроки и корректироваться по мере развития событий.

ПАЕВЫЕ ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ФОНДЫ: ТЕОРИЯ И ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ДЛЯ ИНВЕСТОРА

Осипова А. В. - студентка, Пархаева Т. В. – ассистент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Паевые инвестиционные фонды, сокращенно ПИФы, представляют собой форму коллективных инвестиций. Фонд создается из средств частных инвесторов или средств компаний, которые передают свои деньги в управление Управляющей Компании (УК), которая создала, зарегистрировала правила доверительного управления ПИФом и осуществляет профессиональное управление ПИФом. Управляющая компания инвестирует средства ПИФа в акции, облигации и другие инструменты финансового рынка в соответствии с инвестиционной декларацией фонда.

Важным преимуществом паевых фондов являются профессионализм управления вложенными средствами инвесторов, а также надежность и доступность, при этом управляющая компания не имеет права гарантировать надежность вложений в ПИФы.

«Паевой инвестиционный фонд - обособленный имущественный комплекс, состоящий из имущества, переданного в доверительное управление управляющей компании учредителем (учредителями) доверительного управления с условием объединения этого имущества с имуществом иных учредителей доверительного управления, и из имущества, полученного в процессе такого управления, доля в праве собственности на которое удостоверяется ценной бумагой, выдаваемой управляющей компанией». (Федеральный Закон «Об инвестиционных фондах» №156-ФЗ от 29.11.2001).

Иными словами, паевой инвестиционный фонд - это форма коллективного инвестирования, при которой средства множества вкладчиков инвестируются профессиональным управляющим в ценные бумаги для получения прироста на вложенный капитал. Доходы и основной капитал не принадлежат управляющей компании, а являются собственностью владельцев паев. Управляющая компания взимает лишь фиксированный процент от среднегодового размера активов фонда.

На сегодняшний день против паевых инвестиционных фондов играет общая экономическая «нервозность» и крайне низкая осведомленностью россиян о финансовых инструментах. Главная причина непопулярности ПИФов среди россиян – в том, что ПИФы как финансовый инструмент не успели накопить должной истории успеха. Формально, управляющие компании и ПИФы существуют около 15 лет: они появились еще до кризиса 1998 года, но этот срок слишком мал, чтобы сформировалось необходимое доверие к отрасли со стороны потенциальных потребителей и успела распространиться информация о том, что это за бизнес и что за услуги предлагаются. К сожалению, ПИФы в отличие от банковских депозитов до сих пор не вошли в шорт-лист востребованных населением финансовых инструментов.

Сейчас, когда экономика большинства стран, в том числе и России, начинает показывать первые сигналы восстановления после глобального финансового кризиса, а фондовые рынки вновь показывают положительную динамику, интерес частных инвесторов к инвестициям начал постепенно возвращаться. Соответственно, вновь актуален вопрос - а как же именно воспользоваться шансом и попробовать получить прибыль от восстановления экономики и, как следствие, фондовых рынков мира, в том числе и России. Есть вариант самостоятельной работы на бирже, но он сопряжен с рядом рисков, особенно если инвестор не является профессионалом финансовых рынков. Значит, вновь возвращается интерес к инструментам коллективных инвестиций - паевым инвестиционным фондам.

Методика подбора ПИФов состоит из следующих шагов.

Шаг 1 - Отбираются наилучшие ПИФы из имеющихся на рынке: сначала отбираются наиболее стабильные Управляющие компании (УК), а потом - наиболее стабильные и доходные фонды.

Шаг 2 - Из отобранных фондов выбираются те, которые подходят для личного финансового плана конкретного инвестора, в зависимости от следующих факторов:

- Склонность к риску (низкая, средняя или высокая)
- Срок инвестирования для достижения определенных финансовых целей
- Сумма инвестирования
- Предпочтения по доходности и риску инвестора

Шаг 1. Отбор наилучших ПИФов

1. Выбор управляющей компании

Прежде всего, нужно выбрать стабильную управляющую компанию, а только потом - ПИФ, под управлением которой он будет находиться. Ведь если управляющий неэффективен, ненадежен, имеет мало опыта, маловероятно, чтобы какой-либо ПИФ под его управлением был эффективным.

Этапы выбора надежной и эффективной управляющей компании.

а) Сначала выбираются управляющие компании, имеющие рейтинг не ниже А минимум 1 российского рейтингового агентства (например, Эксперт РА, Национального рейтингового агентства)

б) Далее из выбранных компаний отбираются управляющие компании, работающие на рынке не менее 5 лет, чтобы вы имели дело только с проверенными компаниями, которые устояли как в 2004 году, в период банковского кризиса, так и сейчас. Чем дольше компания на рынке - тем больше информации о ней вам доступно, тем больше данных о ее деятельности по управлению ПИФами в прошлом.

Таким образом будет получен список из наилучших управляющих компаний.

2. Выбор ПИФа

а) Все ПИФы младше 5 лет отсеиваются. Конечно, среди молодых ПИФов есть и весьма перспективные, но по ним недостаточно статистики их работы за прошлые периоды

б) Далее определяется тип фонда - фонд облигаций, смешанных инвестиций или акций. С этого момента сравнение фондов между собой будет происходить только в рамках типа фонда: акций, облигаций, смешанных инвестиций.

в) Далее фонды анализируются по размеру СЧА (стоимость чистых активов или, если проще, объем средств под управлением): слишком большие фонды считаются столь же рискованными, как и слишком маленькие. Большие фонды не могут оперативно среагировать на изменившуюся ситуацию на рынке. Мелкие фонды ограничены в средствах для маневров на рынке, управление ими становится относительно дорогим по сравнению с получаемой фондами прибылью.

г) Далее анализируется рост стоимости пая по каждому фонду. Те фонды, которые показали результат хуже, чем в среднем по своему типу, выбывают.

Шаг 2. Подбор финансовых инструментов для инвестора

В результате описанных выше мероприятий должен получиться список из наилучших ПИФов, доступных на российском рынке. Остается только выбрать те который буду подходить под конкретного инвестора.

Каждому инвестору подходит что-то свое, так как у каждого своя уникальная финансовая ситуация.

Те или иные инструменты подбираются, исходя из следующих основных факторов:

1. Инвесторская склонность к риску (насколько инвестор готов рисковать)
2. Срок инвестиций (как скоро инвестор воспользуется накоплениями для реализации финансовых целей)
3. Сумма инвестиций.

Оценка склонности к риску.

Инвестиции связаны в первую очередь с психологией, то есть с возможностью человека принимать на себя определенный риск (в рассматриваемом случае под риском понимаются риски фондового рынка, то есть падение стоимости тех или иных ценных бумаг). Например, для кого-то психологически комфортно инвестировать в тот или иной инструмент, зная, что

он точно даст 9% годовых при нулевом риске, а кто-то предпочтет вложить накопления в инструмент, который может принести до 30% годовых с риском потерять 15% суммы. Другой же инвестор остановится на некотором промежуточном варианте, позволяющим получить 20% с риском потерять лишь 5%.

Плохой и хорошей склонности к риску нет, важно понять, как инвестор относится к риску, чтобы инвестирование не превратилось в периодическое изъятие средств из инвестиционных инструментов и повторное их внесение, а было, прежде всего, комфортно и планомерно в отношении внесения и изъятия средств.

Выделяют низкую, среднюю и высокую склонность к риску. Чем она выше, тем больший риск приемлем для человека.

При каждой склонности к риску подходит свой вид ПИФов:

- при низкой склонности к риску - ПИФы облигаций
- при средней склонности к риску - ПИФы облигаций, ПИФы смешанных инвестиций
- при высокой склонности к риску - ПИФы облигаций, ПИФы смешанных инвестиций, ПИФы акций

Когда подходящие по склонности к риску инвестиционные инструменты определены, переходят к сроку инвестиций.

Оценка срока инвестиций.

Далее из инвестиционных инструментов выбираются те, что подходят под оговоренный инвестором срок инвестирования:

- в фонды облигаций рекомендуется инвестировать не менее чем на 1-1,5 года.
- фонды смешанных инвестиций - на срок 3-6 лет.
- фонды акций - от 6-7 лет.

При этом, чем дольше срок инвестиций, тем более агрессивным должен быть портфель. Почему? Потому, что чем дольше срок инвестиций, тем меньше риск, что в результате очередного кризиса на фондовом рынке вы потеряете значительную часть сбережений. Наоборот, на длительный срок доходы от инвестиций должны обгонять инфляцию, и риск колебаний на фондовом рынке в данном случае не так страшен, как риск потери накоплений из-за инфляции. Поэтому, если склонность к риску позволяет, чем дольше срок инвестиций, тем агрессивнее должны быть инструменты.

Оценка суммы инвестиций.

В зависимости от суммы инвестирования выбираются только те инструменты, минимальный взнос в которые меньше или равен указанной инвестором суммы в той или иной валюте.

Минимальная сумма, с которой начинаются инвестиции в ПИФ, часто колеблется около 5-10 тыс. рублей, но есть ниже, есть и выше, все зависит от ПИФа, но большинство из них доступны практически каждому. Правда, на дальнейшие вложения могут распространяться менее значительные ограничения по минимальной сумме: всего 1-3 тыс. руб.

Таким образом, отсеяв те инструменты, которые не подходят по сумме инвестиций, остаются несколько фондов, в которых можно распределить накопления, либо выбрать лишь часть из отобранных фондов.

Одним из окончательных этапов по инвестированию в ПИФы для граждан должна являться инвестиционная политика. Она формируется на базе финансовом плане инвестора и его финансовых целях. Инвестиционная политика будет содержать информацию о том, по каким ПИФам и другим инвестиционным инструментам (например, депозитам) и в какой пропорции следует распределять те свободные средства, которые будут оставаться у инвестора.

КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Панова Л.А. – студент, Мачин К.А. – к.э.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

Анализ управленческой ситуации в России и за рубежом говорит о том, что ключевой проблемой сегодня становится конфликт между стратегией и возможностью ее реализации. Очень сильно изменилась ситуация в деловом мире: сегодня не работают или дают малую эффективность традиционные технологии управления, мотивации, планирования, представления о структуре организации. Другое время, другая скорость, другие технологии.

Руководители многих предприятий повторяют одну и ту же ошибку. Они задумывают стратегию, воодушевляют людей, а затем начинают прописывать жёсткую структуру управления, чётко регламентированные функциональные обязанности, увлекаются процессом администрирования. И энтузиазм заканчивается, а стратегия реальная очень отличается от задуманной.

Основное правило организационного строительства: все части структуры должны взаимно поддерживать и взаимно усиливать друг друга, создавая прочность всей конструкции.

Наши управленческие технологии до сих пор очень близко стоят к первой известной в истории управленческой матрице Наполеона. Великий император классифицировал своих приближенных по двум качествам: ум (У) и энергичность (Э). Получалась простая функциональная матрица. Если у военачальника наличествовали оба качества (У+, Э+) — он получал статус генерала-полковника. Если был проявлен только ум (У+, Э –) — это штабист. Энергичные, но, мягко говоря, не очень интеллектуальные (У–, Э+) — возглавляли пехоту. Остальных (У –, Э –) Наполеон предлагал... расстреливать [1].

Зачастую по такой же матрице действуют наши управленцы. Они изо всех сил культивируют в себе железную волю и недюжинный ум, сотрудников подбирают и сортируют по похожим качествам. А от неподходящих избавляются приемлемыми в мирное время средствами. Но при этом умных и энергичных всегда не хватает, или они как-то мутируют, а зачастую просто уходят в другие организации. Подсчитано, что при уходе рядового сотрудника, организация теряет от одного до трёх-четырёх его месячных окладов, а при уходе менеджера высшего звена – двенадцать и более.

В матрицу необходимо внести ещё один очень важный параметр — обучаемость. Человек тем и отличается от животных, что у него всю жизнь адаптационные программы открыты и развиваются. Поведение человека формируется в заданном направлении, если правильно создать условия и использовать принципы обучения взрослых и поведенческой психологии.

Начинать развитие, естественно, необходимо с главного действующего лица — руководителя. От его видения, чётко простроенного образа будущего зависит вся судьба организации. Во многих зарубежных компаниях, с руководителем работает внешний независимый советник — коуч (специалист, помогающий правильно ставить и достигать цели).

Коучинг (англ. Coaching) — инструмент личностного и профессионального развития, формирование которого началось в 70-х годах XX века. Истоки коучинга лежат в спортивном тренерстве, позитивной, когнитивной и организационной психологии, в представлениях об осознанной жизни и возможностях постоянного и целенаправленного развития человека.

Основоположники коучинга: У. Тимоти Голви (W. Timothy Gallwey) — автор концепции внутренней игры, лежащей в основе коучинга. Впервые концепция изложена в книге «Внутренняя игра в теннис» (The Inner Game of Tennis), изданной в 1974 г. Джон Уитмор (John Whitmore) — Автор книги «Коучинг высокой эффективности», изданной в 1992 г. Развил идеи Голви в применении к бизнесу и менеджменту. Томас Дж. Леонард (Thomas J.

Leonard) — основатель Университета коучей (Coach University — www.coachu.com), Международной Федерации Коучей, Международной ассоциации сертифицированных коучей (International Association of Certified Coaches — IAC) и проекта CoachVille.com. ТЕМА: Коучинг.

На сегодняшний день существует множество направлений и технологий коучинга. Но все они объединяются четырьмя базовыми этапами: постановкой цели, проверкой реальности, выстраиванием путей достижения и собственно достижением (он ещё именуется этапом воли).

В коучинге можно условно выделить три главных направления:

1) *Бизнес-коучинг*. Это совместная работа над достижением профессиональных и личных целей клиента в контексте его бизнеса или организации. Целью в этом случае может являться как улучшение результатов и показателей бизнеса, так и карьерной самореализации человека.

2) *Персональный (личностный)*. В данном случае рассматривается достижение цели или решение проблемы в интересах человека как личности.

3) *Корпоративный*. Достижение поставленной цели или решение проблемы в интересах компании. Часто бизнес-коучинг и корпоративный коучинг объединяют. Коучинг развивает самые лучшие качества людей и команд (в то время как другие системы управления даже не стремятся к этому) и позволяет использовать эти качества в работе на благо организации. Одно из базовых отличий коучинга от всех видов консультирования является ставка на реализацию потенциала самого клиента.

Основные преимущества коучинга:

1) коучинг напрямую обращается к багажу и опыту, который имеется у клиента, и процесс развития начинается исходя из того, как клиент воспринимает себя здесь и теперь.

2) он затрагивает вопросы, которые представляют особую значимость для человека и нуждаются в немедленном разрешении.

3) в коучинге легко увязываются как личные, так и рабочие вопросы в контексте всего жизненного опыта человека.

4) он связан с анализом как сильных, так и слабых сторон человека и проходит в дружеской и поддерживающей обстановке.

5) коучинг вдохновляет людей быть более эффективными и концентрироваться на достижении своих целей.

6) он стимулирует людей к тому, чтобы они несли ответственность за свои дела и поступки, усиливая их ориентацию на успех и достижения.

7) коучинг помогает осознать "скрытый ресурс", что трудно сделать в обычной рабочей обстановке.

Коучинг — это не психотерапевтическое консультирование. Это поиск внутренних ресурсов человека, снятие напряжений. В той мере, в какой это необходимо, коуч помогает разобраться в чувствах, переживаниях и других проявлениях внутренней жизни.

Коучинг, в качестве стиля управления, направлен на организацию поиска максимально эффективных путей достижения целей компании и воплощение их в жизнь самими сотрудниками (подчинёнными). При этом руководителем решается одновременно и вторая задача - развитие сотрудников.

Коучинг обычно проводится в форме специальных встреч, однако иногда он включен и в реальную деятельность клиента: консультирование во время совещаний, переговоров, подготовки и принятия решений, работы с помощником, публичных выступлений.

Литература:

1. Шекшня С.В. Лидерство в современном бизнесе / С.В. Шекшня. — М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. — 256 с.

МЕТОДЫ И МЕТОДИКИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО УЩЕРБА

Пархаева Т.В. – аспирантка

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Мировые интеграционные процессы в своем развитии все чаще ставят одной из главных задач сохранение экосистемы и восстановление ее. В данной области рассматривается взаимодействие экономических и экологических показателей, т. е. изменение экономических показателей в результате изменения экологических параметров среды. Западная наука уже давно рассматривает данную проблему. Среди разработок стоит выделить ИСО 14000, которое в свою очередь ставит новые проблемы: оценка эколого-экономического ущерба.

На данный момент существуют два подхода к оценке экологического ущерба.

1) Методика определения предотвращенного экологического ущерба

Методика предназначена для «получения укрупненной эколого-экономической оценки ущерба, предотвращаемого в результате осуществления государственного экологического контроля, реализации экологических программ и природоохранных мероприятий, выполнения мероприятий в соответствии с международными конвенциями в области охраны окружающей среды, осуществления государственной экологической экспертизы, ...». Естественно считать, что эта методика применима и в системе управления охраной окружающей среды организации в соответствии с серией стандартов ИСО 14000.

Согласно Методике экологический ущерб определяется массой и опасностью загрязняющих веществ, поступающих в воду, атмосферу, почвы или биологические экосистемы, с учетом региональных особенностей. Такой подход всегда предъявляет требования снижения массы выбрасываемых загрязняющих веществ к системе управления охраной окружающей среды. Но, естественно, организация решает задачи улучшения состояния окружающей средой вместе с улучшением результатов экономической деятельности организации. То есть, необходимо решение задачи оптимизации, с целевой функцией, включающей снижение экологического ущерба и увеличение экономических характеристик деятельности организации, при определенных ограничениях, основанных на экономике и технологиях. Подход, предлагаемый в методике, не позволяет получить оптимальное решение задачи. Точнее, формальным оптимумом здесь является уменьшение выброса загрязнений до величины, допустимой по технологическим и экономическим возможностям организации.

2) Методика «Эко-индикатор 95»

Методика «Эко-индикатор 95» ориентирована на экологическую оценку жизненного цикла продукции, ЖЦ. Она была разработана группой компаний и исследовательских организаций Нидерландов при координации Агентства Нидерландов по энергии и окружающей среде, Novem.

Основная идея методики состоит в систематической инвентаризации всех эмиссий загрязнений и всех потребляемых ресурсов в течение жизненного цикла продукта. Результат инвентаризации представляет собой список всех эмиссий и потребляемых ресурсов и является основой для оценки воздействия на окружающую среду. Воздействия на окружающую среду классифицируются по вызываемому эффекту (фактору) и для оценки степени эффекта снабжаются весовым коэффициентом. В результате получается интегральная величина воздействия на окружающую среду, выражаемая величиной эко-индикатора.

Далее определяется уровень, который требуется достичь по фактору или уровень допустимого фактора. Здесь возможны три альтернативных подхода:

а) Необходимо достичь нулевого уровня по ущербу;

б) Уровень ущерба отсутствует. То есть не существует заметного ущерба, связанного с данным эффектом. Проблема в том, что такой уровень не возможно ясно определить. Ведь реальные экосистемы так сложны, что для них трудно ожидать наличие уровня ущерба, на

котором даже отдельный элемент системы не подвергается нарушению. Такой подход трудно использовать практически.

в) Низкий уровень ущерба. Это уровень, при котором ущерб существует, но ограничен. Данный подход имеет практический смысл.

Далее необходимо определить эффекты, которые учитываются в методике в связи с ущербом, наносимым окружающей среде. Иногда говорят, что необходимо определить, что такое «окружающая среда» в рассматриваемом контексте. Национальная исследовательская программа повторного использования отходов Нидерландов (НОН) выделяет следующие эффекты: тепличный эффект; потеря озонового слоя; токсичность (воздух); токсичность (вода); токсичность (почва); экотоксичность (вода); экотоксичность (почва); смог; повышение кислотности; эвтрофикация; запахи; потеря биотического сырья; потеря абиотического сырья; шумы; деградация физических экосистем; прямые жертвы.

Не все из перечисленных эффектов ущерба определяются одинаково ясно, для некоторых отсутствуют характеристики. Какие именно из этих эффектов следует включать в методику подсчета эко-индикатора, является следующим вопросом. Включение всех эффектов в подсчет индикатора может привести к ситуации, когда он станет практически бесполезным на практике. Использование только хорошо определенных эффектов ограничит применение методики небольшим числом случаев. Компромиссом является региональный характер методики.

3) Методика «Эко-индикатор 99»

Методика ЭИ 99 появилась позднее и, несмотря на формальную самостоятельность, продолжает идеи интегральной оценки экологического ущерба, представленной в ЭИ 95. Новая методика ориентируется на более детальный анализ видов ущерба и, в этом качестве может использоваться совместно с ЭИ 95.

В данной методике рассматриваются три вида ущерба: ущерб ресурсам, ущерб экосистемам и ущерб здоровью.

Теперь рассмотрим методы оценки эколого-экономического ущерба.

Процесс антропогенного воздействия на окружающую среду предполагает наличие четырех основных «участников» этого процесса:

- источников загрязнения (загрязнителей окружающей среды);
- загрязняющих веществ (отходов);
- загрязняемых территорий с их географической, климатической, метеорологической и др. спецификой;
- реципиентов, расположенных на этих территориях (объектов, на которые направлено воздействие).

Несмотря на постоянное совершенствование методических основ количественного исчисления экономического ущерба, существующие на данный момент методы имеют много недостатков. Поскольку понятие экономического ущерба является единой мерой оценки техногенного влияния на различные сферы жизни общества, его расчет требует множества исходных данных, многие из которых либо практически не фиксируются, либо просто не поддаются формализации. При оценке экономического ущерба от загрязнения используется два основных методологических подхода: прямой счет и косвенная оценка. Оценка ущерба прямым счетом требует сбора и обработки огромного объема информации, вследствие большой трудоемкости неудобна для широкого использования в экономических расчетах, и, как правило, служат лишь инструментом для создания информационной базы при разработке косвенных методов определения ущерба.

Различают три метода выявления составляющих ущерба: **метод контрольных районов**, базирующийся на сравнении показателей загрязненного и условно чистого районов, **метод аналитических зависимостей**, основанный на получении математических зависимостей (например, при помощи многофакторного анализа) между показателями состояния соответствующей экономической системы и уровнем загрязнения окружающей среды, и **комбинированный метод**.

Метод контрольных районов применим при возможности элиминирования влияния всех факторов, не относящихся к исследуемому виду экологического воздействия. В основу метода положена гипотеза, согласно которой показатели состояния реципиентов, непосредственно определяющие величину экономического ущерба в исследуемом и контрольных районах, зависят только от степени воздействия загрязнения. Выбор контрольного района осуществляется таким образом, чтобы показатели состояния реципиентов в нем были равными или близкими по значению с аналогичными показателями в исследуемом районе. Как правило, контрольный район подбирается отдельно для каждого локального ущерба, что является очень сложной задачей, и исследователю приходится решать ряд вопросов. Идеальным контрольным районом можно считать тот, который является одной и той же географической точкой с загрязненным, т. е. один район, рассматриваемый в различные периоды времени при условии существенного изменения уровня загрязнения. Сопоставляя уровни загрязнения и значения экономических показателей района до и после загрязнения, можно получить зависимости натуральных или стоимостных показателей ущерба от загрязнения среды. Кроме того, большие трудности при оценке экономического ущерба связаны со сбором первичной информации, что обусловлено целым рядом ее особенностей, к основным из которых можно отнести ее междисциплинарный характер, отсутствие централизованного и специализированного сбора данных, влияние фоновых факторов, инерционность, необходимость многоэтапного сбора. Методы контрольных районов и аналитических зависимостей значительно и проще могут быть реализованы для отдельных составляющих экономического ущерба. Комбинированный метод основан на сочетании методов контрольных районов и аналитических зависимостей и используется в случаях, когда ни один из двух методов не может быть реализован четко и полностью для всех составляющих экономического ущерба. Разные составляющие экономического ущерба могут при этом оцениваться разными методами в зависимости от имеющейся информации.

Косвенный подход к оценке экономического ущерба основан на принципе перенесения на конкретный исследуемый объект общих закономерностей и предполагает использование системы нормативных показателей, фиксирующих зависимость негативных последствий от основных ущербобразующих факторов. В связи с этим метод более применим к негативным процессам, имеющим массовый характер.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод, что современный экономический аппарат не позволяет точно оценить величину экономического ущерба, несмотря на очевидную практическую потребность в различных сферах деятельности. В силу сложности самого понятия ущерба от загрязнения окружающей среды «абсолютно объективные» оценки в принципе невозможны. Ввиду этого необходимо, прежде всего, определять цель исследования, в зависимости от которой в каждом конкретном случае будет определяться соответствующие им модели с определенными допущениями и адекватные им расчетные методики.

МЕНЕДЖМЕНТ В МЕЖДУНАРОДНОМ БИЗНЕСЕ

Попова Е. В. – студент, Аргудяев И. Г. – к.э.н., доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Одним из ключевых процессов развития мировой экономики на сегодняшний момент является прогрессирующая глобализация, т.е. качественно новый этап в развитии интернационализации хозяйственной жизни. Суть глобализации в том, что международными становятся не только обмен и торговля, но и само производство. Продукция производится и собирается в разных странах, процессы производства одного и того же товара пространственно разобщены и размещены в различных частях мира. Следовательно, глобальная экономика оказывает большое влияние на все события повседневной жизни каждого человека, начиная с товаров, которые он покупает, и цен, по

которым эти товары продаются, процентных ставок по кредитам и заканчивая выбором профессии.

В современном, стремительно меняющемся мире наличие равновесия между бизнесом и культурой во многих случаях означает успех компании, а его отсутствие провал. Каждая страна, и даже каждый регион в составе страны имеет свою уникальную структуру, что приемлемо в одной культуре, может полностью выходить за рамки допустимых норм в другой культуре. Это может привести к возникновению определенных проблем в процессе ведения бизнеса, однако даже небольшая осведомленность в вопросах культурных особенностей той или иной страны позволяет преодолеть эти преграды в развитии торговых отношений между странами. Очевидно, что невозможно эффективно работать в другой стране, не уважая ее культуру и традиции, так же как невозможно достичь делового и карьерного успеха в фирме, деловую культуру которой вы не приемлете и осуждаете. Поэтому в международном бизнесе, очень важно знать и учитывать культурные особенности тех стран, с которыми строите или планируете строить деловые отношения.

Существуют различные классификации культур. Некоторые авторы делят их в зависимости от отношения ко времени: полиактивные, моноактивные, реактивные, другие по параметрам, таким как соотношение индивидуализма и коллективизма; дистанция власти; соотношение мужественности и женственности, отношение к неопределенности, ориентация деятельности; направленность ответственности; концепция пространства, статус и лидерство и др. Также страны подразделяются на Западные и Восточные культуры, в зависимости от роли государства в экономике и пр. Так, например, для одних стран (Англия, Германия, США) важным критерием в бизнесе является последовательность, и концентрация на одном деле в каждый данный момент времени. Их лозунг: «Время — деньги». Для других (арабские, латиноамериканские страны) одновременное занятие несколькими делами является нормальным явлением, время назначают спонтанно, ничего не имеют против того, чтобы делать одновременно несколько дел, смешивают личную и деловую сферы. Некоторые культуры (Япония) могут отказаться от ранее подписанного контракта или договора, если сложилась ситуация не в пользу установленных договоренностей. Отсюда и вытекают преграды в международном бизнесе, которые в основном основаны на культурном различии партнеров: итальянцам кажется, что немцы чопорны и живут по часам; немцам итальянцы представляются беспорядочно жестикулирующими; японцы наблюдают и спокойно учатся у тех и других.

Эти особенности помогают, изучить культуру той страны, с которой компания (другая страна) собирается сотрудничать, а также понять какое влияние национальная культура оказывает на методы ведения бизнеса в данной культурной среде. Также нужно учитывать менталитет представителей тех стран, с которыми собираетесь сотрудничать, так как это тоже влияет на особенности менеджмента страны, в частности на структуры организаций. Например, в латиноамериканских странах власть в компании сосредоточена в руках исполнительного директора, который часто является владельцем предприятия, кроме этого структура организации может зависеть от фамилии или личных связей: сыновья, племянники, двоюродные братья и близкие друзья семьи занимают ключевые посты. Статус служащего основывается на возрасте, репутации, а также часто на богатстве. Управленческая культура носит автократический характер. Также культурные ценности в большей степени, чем на Западе, определяют структуру, организацию и поведение восточных предприятий, так как глубоко укорененные религиозные и философские убеждения формируют здесь почти беспрекословно соблюдаемые правила ведения дела. Современные японские и корейские деловые руководители больше гордятся своей квалификацией, а также университетскими и профессиональными связями, чем фамилией или богатством. Американские же менеджеры символизируют собой жизнеспособность и отвагу страны свободного предпринимательства. Они способны работать в команде и быть носителями корпоративного духа, но личную свободу ценят больше, чем благосостояние своей компании, и прежде всего их интересует успех в карьере. Кроме этого нужно учитывать роль государства в культуре страны (ее

экономике): государство следит за деятельностью фирм, все операции держит под контролем или же переходит к «рыночному» контролю, также помогает регулированию операций, но тотального контроля нет. Глобализация бросает самый масштабный за всю историю бизнеса вызов руководителям, требуя от них такой гибкости, которая возможна лишь при полной гармонии со средой, как вне компании, так и внутри нее.

Таким образом, можно сделать вывод, что для успешного развития торговых отношений (бизнеса) с зарубежными партнерами необходимо учитывать различия между культурами разных стран, вынуждающие каждую из сторон формировать стратегию своего поведения таким образом, чтобы привести ее в соответствие с ожиданиями другой стороны. Все эти моменты помогают избежать состояния кросскультурного шока-состояния растерянности беспомощности, вызванное потерей обычных ценностных ориентиров и неспособностью дать ответы на вопросы: где, когда и как поступать правильно. Например, Алтайский край ведет тесное сотрудничество с Китаем и для успешного развития дальнейших торговых отношений данным партнерам нужно учитывать культурные различия (особенности) друг друга. Китайцы, как и большинство жителей Востока, "не спешат бросаться в воду", избегают поспешных решений, но обладают острым чувством ценности времени. В Китае принято при завершении встречи благодарить участников за то, что они затратили свое драгоценное время. А в Алтайском крае (как части России) время могут назначать спонтанно, ничего не имеют против того, чтобы делать одновременно несколько дел, смешивают личную и деловую сферы. Эти особенности надо учитывать, так как это поможет лучше понять друг друга и приведет еще к более тесному сотрудничеству (например, создание совместных предприятий, как на территории края, так и на территории КНР). Недаром говорят: единственное, что нас объединяет, это наши различия.

Важно отметить, что параметры деловой культуры всегда относительны, а не абсолютны. В любой культуре будут, например, проявления, как индивидуализма, так и коллективизма. Однако их соотношение будет различным. При ведении международного бизнеса важно помнить последующее: Кросскультурное сотрудничество – это улица с двусторонним движением. Обе стороны должны двигаться навстречу друг другу.

Существуют *два «золотых правила» международного бизнеса:*

1. Продавец подстраивается под культуру и традиции покупателя.
2. Приезжающий в страну подстраивается под местные условия и традиции.

Все эти моменты следует учитывать, чтобы избежать кросскультурного шока. Надо помнить, что плохих культур не бывает! Бывают просто разные культуры!

НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ И ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ ТРУДЯЩИХСЯ НА ОСНОВЕ РЕГЛАМЕНТОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Разуваева Е.А – студент, Мачин К.А – к.э.н, доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Международная организация труда только в 1992 г. приняла Конвенцию N 173 "О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя" Целью принятия Конвенции является согласование государствами - членами МОТ единообразного подхода к проблеме защиты требований трудящихся посредством привилегий либо обязательств, предусматривающих указанную защиту и реализуемую при помощи гарантийных учреждений.

Подобно другим актам МОТ, в данной Конвенции в первую очередь обращается внимание на применение терминов. Так, неплатежеспособность есть ситуация, при которой в соответствии с национальным законодательством и практикой открывается процедура, касающаяся активов предпринимателя, с целью удовлетворения претензий кредиторов на коллективной основе

В Конвенции закреплено положение, согласно которому компетентный орган отдельной страны - участницы МОТ вправе после проведения консультаций с наиболее

представительными организациями предпринимателей и трудящихся уточнить круг и категории трудящихся, на которых в связи с определенными условиями указанные гарантии могут не распространяться. Например, национальным законодательством могут быть скорректированы положения указанной Конвенции в силу особого характера трудовых отношений в сфере государственной службы или в силу наличия других видов гарантий, обеспечивающих отдельным категориям трудящихся защиту, равную той, которая предусмотрена положениями указанной Конвенции. Международное сообщество пришло к выводу о том, что в Конвенции МОТ должно содержаться только два приоритетных направления защиты требований трудящихся - посредством привилегий и при помощи гарантийных учреждений [1].

В первом случае требования трудящихся, вытекающие из трудовых отношений, защищаются на основе привилегии, т.е. таким образом, чтобы они удовлетворялись из активов неплатежеспособного предпринимателя до того, как будут удовлетворены требования непривилегированных кредиторов.

К числу данного рода привилегий относятся следующие требования трудящихся [2]:

1) по заработной плате за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

2) по выплатам за оплачиваемые отпуска, право на которые возникло в связи с работой, выполненной в течение года наступления неплатежеспособности или прекращения трудовых отношений, а также в течение предшествующего года;

3) по суммам, причитающимся в отношении других видов оплачиваемого отсутствия на работе за установленный период времени, который должен составлять не менее трех месяцев, предшествующих неплатежеспособности или прекращению трудовых отношений;

4) по выходным пособиям, причитающимся трудящимся в связи с прекращением трудовых отношений.

Таким образом, минимальная привилегия распространяется исключительно на требования по заработной плате, по выплатам оплачиваемого отпуска, по компенсациям за моменты (в пределах случаев, закрепленных действующим законодательством) оплачиваемого отсутствия на работе и по выходным пособиям в связи с прекращением трудовых отношений, т.е. увольнением.

Однако отметим, что в Рекомендации МОТ N 180 по правоприменению рассматриваемой Конвенции перечень требований трудящихся, защищаемых посредством привилегий, несколько расширен. Например, по выплатам премий по итогам работы организации за год или другим премиям, предусмотренным национальным законодательством, правилами, коллективными договорами или индивидуальными трудовыми соглашениями; по компенсациям в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, если ответственность за уплату несет непосредственно предприниматель (применительно для России - работодатель).

Конвенцией N 173 закреплены положения об ограничениях привилегий. Согласно ст.7, национальным законодательством или регламентами может быть ограничен объем привилегированных требований трудящихся по общей сумме, подлежащей компенсации, но не ниже социально приемлемого уровня. В данном случае понятие "социально приемлемый уровень" не раскрыто. Очевидно, можно провести аналогию между понятиями "социально приемлемый уровень" и "минимальная норма социального обеспечения". Минимальная норма социального обеспечения, например, при выплате пособия по безработице (Конвенция МОТ N 102, 1952 г.) исчисляется по соответствующим нормам. Однако общая сумма пособия должна быть достаточной для поддержания здоровья и надлежащего положения семьи получателя и не может быть меньше заработной платы обычного взрослого рабочего (мужчины). Согласно п.7 ст.66 указанной Конвенции (1952 г.), заработная плата обычного взрослого рабочего (мужчины) определяется на основе ставок заработной платы за нормальный рабочий день, установленных либо коллективным договором, либо в

соответствующем случае законодательством страны или в соответствии с ним, в зависимости от случая либо обычая и включая надбавку на дороговизну, если таковая предусматривается; в случае, когда такие ставки различаются по районам, берется средняя ставка.

Конвенцией МОТ N 173 предусмотрено, что при закреплении соответствующими законодательными или нормативными актами определенных стран ограничений по объему (сумме) привилегированных требований трудящихся размер сумм общей компенсации должен периодически корректироваться, с тем чтобы ее стоимость сохранялась. Очевидно, речь идет о корректировке в связи с инфляционными процессами, отражающимися на уровне жизни граждан.

Особенностью первого направления защиты требований трудящихся является очередность реализации привилегированных требований. Согласно ст. 8 рассматриваемой Конвенции МОТ (1992 г.), национальное законодательство или регламенты могут предоставить требованиям трудящихся более высокий приоритет по сравнению с большинством других требований, и в частности с требованиями государства и системы социального обеспечения. Данное положение имеет силу при одном условии. Им является отсутствие защиты требований трудящихся по второму направлению - при помощи гарантийных учреждений. Если требования трудящихся защищены при помощи гарантийных учреждений, то защищенные таким образом требования могут получить более низкий приоритет по сравнению с требованиями государства и системы социального обеспечения [1].

Таким образом, можно заключить, что выбор направления защиты требований трудящихся при неплатежеспособности предпринимателя должен быть всесторонне взвешен с позиций целесообразности, возможности реализации норм и юридических последствий.

Принципы организации управления, функционирования и финансирования гарантийных учреждений определяются самостоятельно каждой страной, занятой решением проблемы защиты требований трудящихся при неплатежеспособности предпринимателя.

Рекомендация МОТ N 180 содержит перечень принципов функционирования гарантийных учреждений. Данный перечень содержит следующие принципы [2]:

1) принцип независимости учреждений от деятельности предпринимателя (речь идет о необходимости обеспечения независимости учреждений с точки зрения административной, финансовой и юридической поддержки)

2) принцип общественной деятельности учреждений (речь идет об исключительном праве финансирования гарантийных учреждений со стороны предпринимателей, если их деятельность не финансируется полностью государственными органами и бюджетами).

3) принцип разделения полномочий (речь идет о том, что учреждения должны принимать на себя ответственность в отношении удовлетворения требований трудящихся - осуществление полномочий, независимо от выполнения (невыполнения) предпринимателем своих обязательств по участию в финансировании требований трудящихся)

4) принцип ответственности (речь идет о том, что учреждения должны принимать на себя субсидарную ответственность по обязательствам неплатежеспособных предпринимателей в отношении требований, защищенных гарантией, и в порядке суброгации иметь возможность предъявлять от своего имени требования тех трудящихся, которым они выплатили причитающиеся суммы).

В Рекомендации N 180 МОТ сформулировала положение о том, что фонды, управляемые гарантийными учреждениями, помимо тех, которые образованы за счет государственных средств, можно использовать только для тех целей, для которых они созданы. Как и при рассмотренном направлении защиты требований трудящихся посредством привилегии, гарантийные учреждения защищают тот же минимум требований трудящихся и в том же порядке. Это означает, что общий размер компенсаций также может быть ограничен определенной суммой, которая должна быть не ниже социально приемлемого уровня; размер упомянутого объема должен периодически корректироваться с учетом инфляционных процессов [1, 2].

За рамками рассматриваемых норм, предусмотренных МОТ для защиты требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя, остался некоторый ряд положений необходимых для создания четкой регламентации взаимодействия всех субъектов отношения. Речь идет о нормах, определяющих характер правовых отношений между трудящимися и лицом, осуществляющим управление имуществом организации-должника; о нормах, регламентирующих ответственность надлежащих лиц за несоблюдение (невыполнение) требований трудящихся, подлежащих защите посредством привилегий.

Необходимо отметить, что со стороны МОТ определенное значение придается таким важным моментам, как получение надлежащей и своевременной информации, участие трудящихся и их представителей в консультациях относительно начатых процедур о неплатежеспособности предпринимателя в части, затрагивающей защиту требований трудящихся. МОТ рекомендует государствам-членам создать надлежащие условия для реализации указанных прав трудящихся и их представителей.

Литература:

1. Менеджмент [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М., [200–]. – Режим доступа: <http://www.uprav.biz/materials/management/view/>
2. Бородко, Н.П. Международная организация труда: структура и деятельность / Н.П. Бородко. – М: Изд. деловой и учебной литературы, 2006. – 124 с.

ОЦЕНКА ТЕНДЕНЦИЙ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ОАО ХК «БАРНАУЛТРАНСМАШ»

Рыженкова Н. – студентка, Пархаев В.Н. – доцент, к.э.н.

Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

Внешнеэкономическая деятельность является одной из важнейших сфер деятельности предприятий машиностроения. До падения административно-командной системы в экономике у предприятий не возникала необходимость выходить на мировой рынок, поскольку их продукция всегда находила рынки сбыта внутри страны, что обеспечивалось постоянным дефицитом, который вынуждал покупателя приобретать имеющуюся на рынке продукцию, а также органами государственной власти, обеспечивавших распределение произведенной продукции. Но в связи с крушением директивного планирования и на фоне глубокого экономического кризиса продукция машиностроительной отрасли перестала столь успешно реализовываться на внутреннем рынке. В целях дальнейшего выживания российские машиностроительные предприятия стали пытаться выходить на внешние рынки и активно заниматься внешнеэкономической деятельностью.

В целом, ситуацию в области внешнеэкономической деятельности машиностроительных предприятий в настоящее время можно охарактеризовать как сложную. И это связано, прежде всего, с экономическим кризисом в стране, падением уровня производства, неконкурентоспособностью продукции, недостаточностью средств для модернизации основных фондов и проведения НИОКР.

Продукция российского машиностроения в большинстве случаев выхода предприятий на внешние рынки не может выдержать конкуренцию западных аналогов. Однако и та продукция, которая является конкурентоспособной, не допускается на рынки высокотехнологичных товаров, путем увеличения барьеров выхода на рынки. Следует отметить, что важным фактором для поддержания конкурентоспособности и содействия продаж продукции отечественного производства являются тарифные меры защиты российского рынка от более конкурентоспособной продукции путем повышения ставок импортных пошлин до 30-40 % по основным видам продукции машиностроения, производимым в Российской Федерации.

Исследование внешнеэкономической деятельности машиностроительного предприятия ОАО ХК «Барнаултрансмаш» показало, что около 25 % продаж идет на экспорт в страны СНГ и страны дальнего зарубежья.

Если в 2008 г. выручка от экспорта составляла только 7,3% всей выручки от продаж и ремонта двигателей, как на внешнем, так и на внутреннем рынках, то уже в 2009 г. она составила 9,6% продаж, таким образом, наблюдается тенденция развития экспортного направления во внешнеэкономической деятельности предприятия, инструментом осуществления которого является экспортная сделка.

В современных условиях крупное производство не может полноценно развиваться только в пределах своей страны. Но следует сказать, что наши предприятия обладают достаточным потенциалом для выхода из сложившейся ситуации. В стране имеется огромная минерально-сырьевая база, множество научно-конструкторских разработок, достаточно квалифицированные трудовые ресурсы.

Перспективы развития внешнеэкономической деятельности связаны с повышением конкурентоспособности производства, внедрением новейших технологий, проведением маркетинговых исследований. Внешнеэкономическая деятельность российских предприятий должна активно поддерживаться и стимулироваться государством.

ПРОБЛЕМЫ И ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ИННОВАЦИОННОГО БИЗНЕСА В РОССИИ

Самойленко А.В. - студент, Климова В.А. - старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Малый бизнес вносит большой вклад в формирование материальной основы благосостояния и социальной стабильности всех индустриально развитых стран мира. Развитие малого бизнеса имеет большое значение для превращения экономики России в конкурентоспособную, использующую достижения научно-технического прогресса. А ключ к экономической, социальной и политической мощи современного государства дают, как известно, высокие технологии, что делает развитие инновационного бизнеса еще более актуальной задачей на сегодняшний день.

Необходимость форсирования в сфере развития предпринимательства в современной России в период экономического кризиса сегодня приобретает особую значимость, так как выход из кризиса предполагает инновационность. В России в настоящее время в малом бизнесе работают в основном торговые предприятия, интерес к производственной деятельности проявляют немногие, что создает дополнительные проблемы. Высокий инновационный потенциал малого бизнеса в России используется недостаточно. По оценкам Департамента поддержки и развития малого предпринимательства правительства Москвы, даже в Москве число предприятий, предлагающих какие-либо новшества в научно-технической сфере, снизилось за последние 10 лет в 60 раз, а из тех разработок, что предлагаются, до реализации доходят 1—3%. В развитых западных странах эта доля часто превышает 60%. По-настоящему инновационной можно признать деятельность только 1840 малых предприятий, однако и из них лишь несколько сотен прошли весь цикл от разработки до получения товара. Из них большинство связано с разработкой программного обеспечения (около 35%), разработкой электроники занято 2% предприятий, биопрепаратов — 1%.

Проблема инновационного бизнеса заключается не столько в самих технологиях, не столько в способности общества непрерывно их генерировать, сколько в умении передавать их на рынок, быстро превращать в нужную потребителям продукцию и услуги.

Роль сектора малого предпринимательства в инновациях многогранна: с одной стороны, он обеспечивает инновационные процессы в экономике, способствуя совершенствованию производства и управления, с другой - будучи непосредственно вовлеченным в производство наукоемкой продукции (услуг), порождает спрос на новые разработки, обеспечивая непрерывный прогресс.

Малый бизнес служит основным источником нововведений, генератором новых решений, и само его присутствие создает предпосылки к инновационному развитию

экономики. При оценке инновационного потенциала малого бизнеса следует исходить из положения, что малый бизнес инновационен по своей природе.

Этому способствуют следующие характеристики-преимущества организаций малого бизнеса:

- большая гибкость малой фирмы при прочих равных условиях, мобильность и адаптивность, поскольку во главе фирмы часто стоит автор нововведения. Большая гибкость и адаптивность малых предприятий дает преимущества прежде всего в быстро меняющихся условиях;

- многоплановый характер мотивации к инновационной деятельности, обусловленный экономическими и неэкономическими факторами;

- узкая специализация творческого поиска;

- немногочисленный персонал;

- ориентация на конечный результат;

- возможность идти на риск, что абсолютно неприемлемо для большинства крупных организаций;

- динамическая роль малого бизнеса как источника развития, значительно превышающая его относительно низкую эффективность;

- высокая производительность труда и малые издержки производства;

- высокая отдача на единицу денежных средств, вложенных в НИОКР.

Многие товары, определяющие ныне лицо современного общества, появились благодаря именно малому наукоемкому бизнесу.

Россия располагает мощным интеллектуальным потенциалом, поэтому развитие малых предприятий в сфере исследований и разработок открывает необозримое поле деятельности для наших ученых и инженеров многочисленных НИИ. Но это особый и еще мало развитый в России бизнес.

Инновационный бизнес уникален и одновременно сложен тем, что включает в себя все другие сферы предпринимательской деятельности: и производство, и торговлю, и менеджмент, и маркетинг. Аккумулируя все эти сферы, инновационный бизнес, с одной стороны, использует весь национальный потенциал этих отраслей, с другой стороны, собирает все возможные проблемы этих сфер.

Малый инновационный бизнес всегда носит актуальный и соревновательный характер, он ориентирован на конкретные потребности покупателя и призван совершенствовать деятельность всех других сфер предпринимательства, поэтому он и привлекателен для современного предпринимателя.

Но при всей своей привлекательности малый инновационный бизнес на современном этапе имеет серьезные проблемы. Согласно статистическим данным, доля инновационного предпринимательства в общей структуре малого бизнеса России варьирует, по разным оценкам, от 1,4 до 3,5%.

К основным проблемам малого инновационного бизнеса в России можно отнести следующие:

1. Отсутствие правовой основы. Понятие «инновационная деятельность» не является правовым понятием. Существующие законы действительно регламентируют область интеллектуальной собственности, однако даже не упоминают ключевого понятия этой сферы – «инновационная деятельность». В существующих законах нет трактовок понятия «инновации», вместо него используется «НИОКР», но инновационная деятельность гораздо шире.

2. Минимальная востребованность малого инновационного бизнеса. Вполне очевидно, что плохая востребованность является следствием низкой конкуренции. В свою очередь, конкуренция отсутствует из-за отсутствия мотивации у предпринимателей. Вполне естественно, что предприниматели предпочитают заниматься сферами, гарантированно приносящими прибыль, в частности, торговлей.

3. Кадровая проблема. Вследствие «смены поколений директорского корпуса» инноватики, уходят опытные кадры, а у молодых не хватает опыта в данной сфере. Менеджеров, способных продвигать инновации на рынок, сегодня особенно не хватает России. Процесс «утечки мозгов» обостряет нехватку квалифицированных кадров.

4 Финансовые механизмы инновационной деятельности. Проблема малых инновационных предприятий, у которых есть достаточно серьезный интеллектуальный потенциал, как правило, заключается в том, что для создания опытных образцов им необходима дорогостоящая материально-техническая база. На данный момент существуют несколько способов финансовой поддержки малого инновационного бизнеса, однако они не являются не достаточно эффективными в современных условиях.

Банки, по вполне понятным причинам, крайне редко кредитуют малый бизнес, а инновационный тем более вследствие высокого риска. Поддержка Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере в рамках государственной некоммерческой организации, образованной Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 февраля 1994 года ставит основной задачей «оказание прямой финансовой, информационной и иной помощи малым инновационным предприятиям, реализующим проекты по разработке и освоению новых видов наукоемкой продукции и технологий на основе принадлежащей этим предприятиям интеллектуальной собственности». Однако на сегодняшний день профинансировано более 4000 проектов на сумму более 2500,0 млн. рублей.

Обозначив основные проблемы инновационного бизнеса, обозначим возможные пути решения:

1. Для решения проблемы отсутствия правовой основы необходимо разработать законодательную базу, включающую в себя определение понятий «инновация» и «инновационная деятельность».

2. В целях повышения интереса у предпринимателей, необходимо создать конкуренцию, которая возможна лишь при хороших финансовых стимулах. Это может быть, например, снижение пошлин на оборудование; решение таможенных проблем; введение льгот по налогу на прибыль. Такие меры могут стимулировать малый бизнес.

3. Для устранения кадровой проблемы нужно подготовить квалифицированных руководителей инновационных проектов, только это требует времени и затрат. Одним из путей решения проблемы может стать открытие новых исследовательских центров при ВУЗах.

4. В целях оздоровления финансовых механизмов инновационной деятельности следует разрабатывать новые программы финансирования, создание структур, которые могут реально поддержать малый бизнес.

Следствием решения проблем станет улучшение общих экономических условий для развития малого и инновационного бизнеса, что в свою очередь будет способствовать росту количества и качества инновационного бизнеса. Правильно решив существующие проблемы можно добиться больших успехов в целом в области малого предпринимательства и в инновационной деятельности в частности.

МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО И ЕГО ОСОБЕННОСТИ

Самойленко А.В. - студент, Аргудяев И.Г. – к.э.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Малый бизнес зародился более чем 40 веков назад в восточной части средиземноморья. Хотя малый бизнес играл основную роль в распространении цивилизации, его история никогда не занимала общественное сознание. Но теперь малый бизнес все больше признается как созидательная сила экономики.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что, во-первых, формирование и развитие малого предпринимательства является основным условием становления конкурентной рыночной среды, от чего зависит эффективность антимонопольной политики и успех рыночных преобразований; во-вторых, малый бизнес не получил в России должного развития и не полностью выполняет функции, присущие ему в развитых рыночных системах.

Разделение труда между крупными и мелкими хозяйствующими субъектами позволяет повысить совокупную рентабельность производства и тех, и других. Кооперирование малого бизнеса с крупным создает для первого устойчивый рынок сбыта, охраняет от неожиданной конкуренции, позволяет специализировать деятельность внутри фирмы. С другой стороны, большие корпорации освобождают себя от ряда затратных функций, так как получают необходимые элементы от малых предприятий. Еще один очень важный фактор – поддержка малого бизнеса со стороны государства. Из-за полезности и важности малых предприятий в экономической системе страны, государство, как правило, оказывает всестороннюю поддержку малому бизнесу, стимулируя его развитие.

Можно сделать вывод о том, что малые предприятия обладают значительными конкурентными преимуществами и способны к более эффективной деятельности, чем крупные предприятия в некоторых сферах деятельности.

Малый бизнес может дать экономике:

- необходимую насыщенность и мобильность рынка;
- тенденцию к устойчивости цен, повышение качества продукции вследствие ценовой и неценовой конкуренции;
- ускорение процесса внедрения новых технологий;
- среду конкуренции, которой так не хватает крупным монополистам-гигантам;
- глубокую специализацию и кооперацию;
- среду и дух предпринимательства, без которых рыночная экономика невозможна.

Нельзя не поражаться той популярности, которой пользуются малые предприятия среди желающих открыть свое дело по всему миру, в том числе и в России.

Несмотря на трудности в борьбе за выживание и остроту конкуренции, малое предпринимательство обладает определёнными достоинствами: это гибкость и моментальная приспособляемость к конъюнктуре рынка, способность быстро изменять структуру производства, быстро создавать и оперативно применять новые технологии и научные разработки. Наибольшее развитие малое предпринимательство получило в развитых странах.

Но при всей своей привлекательности малый инновационный бизнес на современном этапе имеет серьезные проблемы.

- Отсутствие эффективных и реальных инструментов государственной поддержки. Фактически государство сейчас делает только первые подходы к комплексному решению проблем МБ. Создаются пилотные проекты, такие как, например, развитие сети бизнес-инкубаторов. Однако недостаток системного подхода очевиден.

- Действия контролирующих структур. Здесь безусловный лидер - налоговики.

- Организационные проблемы, связанные с юридическим оформлением и регистрацией, открытием счета в банке, громоздкость системы бухгалтерского учета и отчетности.

- Финансовые (инвестиционные) проблемы и проблемы капитализации сбережений индивидуальной ликвидности: затруднения в легализации капитала для регистрации предприятия, установление связей с поставщиками. Проблема кредитной необеспеченности стоит очень остро.

- Нехватка информационных ресурсов. Государственные органы часто скупы на предоставление информации, которая могла бы способствовать развитию МБ. Поэтому задачей некоммерческих организаций, помогающих МБ, является восполнение возникшего информационного дефицита.

- Особой проблемой является необходимость учета теневых составляющих деятельности малого бизнеса. По оценке ГИАЦ, наиболее вероятная доля малых предприятий, полностью

находящихся в теневом секторе экономики, составляет 15 – 20%, а доля неработающих предприятий – 7-10%, теневой оборот – 40%, доля теневой заработной платы на уровне 70%, скрываемых налогов – 50%, теневой прибыли – 70%.

Нельзя забывать и о проблемах внутри малых предприятий.

Основная проблема малого бизнеса - неумелая кадровая политика, так как бывает, владельцы берут на себя половину задач своего бизнеса. Да заработная плата экономится, не содержится лишний штат сотрудников. Но в тоже время, владелец бизнеса погружается в работу и как вариант не успевает и возможно уже и не хочет заниматься развитием фирмы.

Проблемы роста малого бизнеса кроются в нехватке грамотных специалистов в области финансов, системы качества, маркетинга.

Значимость изучения проблем малого предпринимательства усиливается тем, что именно ему, как подчеркивают авторы большинства публикаций на эту тему, менее всего повезло в отношении государственной и иной поддержки, до сих пор в масштабах страны не создана инфраструктура, обеспечивающая нормальную работу малых предприятий. Недооценка малого предпринимательства, игнорирование его экономических и социальных возможностей в течение почти всего периода реформ могут быть расценены как крупный, стратегический просчет, чреватый дальнейшим углублением кризиса российской экономики в целом.

Эти недостатки говорят о том, что в России необходима стройная система мер общественной и государственной поддержки предпринимательства на всех уровнях управления: федеральном, региональном, местном, основанная на аналитических методах познания и управления, связанных, конечно, со значительными затратами на научное, информационно-аналитическое обеспечение программно-проектных разработок.

Для нормальной деятельности бизнеса необходимо обеспечить оптимальное сочетание интересов государства, потребителей и субъектов предпринимательства. А для этого следует ввести упорядоченную и эффективную нормативно-правовую базу малого предпринимательства, которая будет стимулировать развитие бизнеса и создавать благоприятные условия для тех, кто готов начать и продолжить свое дело. Важно, чтобы государственная политика поставила надежный заслон непрекращающемуся разрастанию административных барьеров на пути деловой активности малого бизнеса. Нужно снизить регулирование экономики, но не в том смысле, что нужно меньше уделять ему внимания, а ликвидировать "постоянную готовность чиновников отрегулировать любой бизнес в режиме ручной настройки".[1] Также требует решения проблема нехватки производственных помещений и оборудования. Здесь и надо пытаться связать малое и крупное предпринимательство. В этом направлении предлагается активно использовать простаивающие мощности других предприятий. Одним из перспективных направлений поддержки малого предпринимательства является стимулирование кооперации малого и крупного бизнеса. Преимуществом такого варианта промышленной организации является создание гарантированных рынков сбыта для малого бизнеса, особенно в тех случаях, когда финансово-промышленные группы осуществляют прорыв на экспортные рынки.

Развитие малого предпринимательства - важная экономическая и политическая проблема. Необходима целостная системная методология развития малого предпринимательства. Дело совсем не в бюджете и даже не в налогах. Дело в свободе, в правах, в отношениях государства к малому бизнесу.

Список литературы:

1 Галиев А. "Тест на адекватность"// Эксперт, № 1-2, 15 января 2001г.

НЕТРИВИАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ПЛАНИРОВАНИЮ ПЕРСОНАЛА

Сафронова А.А. – студент, Мачин К. А. – к.э.н., доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

«Нигде в менеджменте традиционные базовые представления не укоренились так прочно, как в сфере управления кадрами. И ни в какой другой области менеджмента они не находятся в столь вопиющем противоречии с реальностью и не являются до такой степени непродуктивными», – писал Питер Друкер [1].

Принципы управления персоналом действительно пугают своей консервативностью. Выучив правила, написанные в учебниках, многие компании разрабатывают стандартные схемы: как нанимать, расставлять и мотивировать персонал, как организовывать рабочее время сотрудников, оценивать их результативность и т. п. И как-то сами собой заостенели основные истины: как делать правильно и что считать неправильным.

По данным исследования «Управление персоналом в условиях кризиса», проведенного ГК «Институт тренинга – АРБ Про» [2], офисный персонал российских компаний в среднем неэффективно использует 4 часа 25 минут рабочего времени. Из них примерно 80 минут расходуется на перекуры, 60 – на чаепития и еще час – на неформальное общение с коллегами. По оценке экспертов, эквивалент снижения интенсивности работы до и после обеда равен 45 минутам. Плюс по 15 минут в среднем приходится на опоздания и преждевременный уход с работы. Итого полдня – простой.

Любопытно, что при этом самооценка загруженности персонала показывает иные результаты. Исследование 2788 человек из 12 российских компаний показало: рабочие полагают, что они тратят эффективно 87% рабочего времени, специалисты – 93%, в то время как руководители среднего и высшего звена – 95 и 97% соответственно [2].

Справедливость использования классических подходов никто не отрицает. Но нестандартные приемы в работе с персоналом почему-то вызывают слишком бурную реакцию. Пока гиганты западного менеджмента корректируют кадровую политику, тщательно взвешивая каждый следующий шаг, российские компании то и дело опровергают сложившиеся представления. И выстраивают оригинальные схемы управления персоналом.

Приведем пять примеров нетривиального подхода к планированию рабочей нагрузки и найму персонала. На первый взгляд, руководители компаний поступают неправильно. Но их бизнес развивается успешно, поэтому можно утверждать, что жизнеспособность подобных решений проверена временем. Конечно, тиражирование таких методов полезно далеко не всегда, к тому же эксперименты на людях часто заканчиваются неудачно. Но иногда все же стоит отойти от стереотипов и взглянуть на ситуацию по-новому [3].

Первый фактор: рабочая нагрузка. Идея: больше отдыхать.

В основе этого фактора лежит убеждение в том, что чтобы показывать высокие профессиональные результаты и добиваться намеченных целей, люди должны много отдыхать. Так, например, начальство должно проводить в отпуске не менее двенадцати недель в год, а его подчиненные – не менее восьми. Точно так же руководство компании сокращает продолжительность трудовой недели до 35 часов. Все задачи, намеченные на день, сотрудники должны выполнять за семь часов, включая перерыв на обед. При этом руководителям рабочих групп и их подчиненным предоставляется большая самостоятельность в выполнении сложных задач.

В обмен на все привилегии от сотрудников хотят не так уж много: люди должны работать увлеченно. Так, директор одного издательского дома отмечает: «Мы работаем мало, но энергично». И как утверждают в компании, столь вольное обращение с рабочим временем положительно сказывается на производительности труда: почти все издательские проекты успешны. По словам директора, большая часть запускаемых журналов выходит на самоокупаемость уже с первых номеров.

Второй фактор: рабочая нагрузка. Идея: задачи на пределе возможностей.

В компании «Рюян» давно исповедуют идеологию вызова человеческим возможностям. Здесь считают, что работа на пределе временных, материальных и человеческих ресурсов может приводить к очень высоким результатам, особенно в моменты запуска новых проектов. Руководители других компаний обычно боятся рисковать новыми направлениями, поэтому ставят на них опытных в данной сфере людей. Но в «Рюяне» мыслят иначе.

Предлагая сотрудникам сложные, а подчас и невыполнимые бизнес-задания в новой для них области, в компании верят в хороший результат. И практически не ошибаются.

Предлагая сотрудникам работу с экстремальными нагрузками, компания получает неоспоримое преимущество: участники сложных проектов имеют возможность полностью раскрыть свой потенциал. Взамен они берут на себя полную ответственность за порученное дело и благодаря этому быстро делают карьеру в компании. За очень короткое время человек может вырасти с позиции оператора торгового зала до брэнд-менеджера, от курьера до менеджера по патентам и сертификации, от водителя до директора производственной фирмы.

Люди, которые научились постоянно решать на работе невыполнимые задачи, вряд ли захотят уйти из своей компании. Многие из них уже не смогут работать в «нормальных» компаниях с их размеренным графиком. Как говорят сами сотрудники, работавшие по такой системе, подобные нагрузки для них как наркотик: чем труднее задача, тем интереснее ее выполнять.

Третий фактор: наем персонала. Идея: сверхквалификация.

Цель-найти сверхчеловека. Это значит, что стандартных сотрудников в коллективе быть не должно. Даже на рядовые позиции нужно искать гениев. К рядовым специалистам предъявляются такие же требования, какие в других компаниях предъявляют к председателю совета директоров. При этом мы на работу не берутся конъюнктурщики, карьеристы и люди, которые стремятся погреться в лучах славы брэнда.

С одной стороны, такой фирме следует задуматься о проблеме «сверхкандидатов» и о том, что чрезмерная квалификация, превышающая необходимую для работы, не идет на пользу компании. Большая часть этих навыков не находит применения, человеку неизбежно становится скучно, и он уходит. По мнению многих руководителей, это не более чем заблуждение. Около половины новичков действительно уходят из компании, но не потому, что слишком многое умеют, а скорее наоборот. Ведь лишних знаний не бывает. Скажем, для дизайнера не существует никаких знаний, которые были бы лишними, он должен использовать в работе все. Но это лишь 5% всех тех навыков, которыми он должен обладать.

К примеру, подыскивая недавно рядового веб-дизайнера, арт-директор крупной студии давал претендентам весьма необычные задания. Они должны были создать логотип компании, занимающейся разбиванием лампочек в подъездах. Изобразить в разрезе глазное яблоко человека, подписав основные части. И так далее в том же духе. Разобраться в задании кандидатам предстояло самостоятельно: студия не давала никаких пояснений. Любопытно, что вакансия оставалась открытой совсем недолго.

Четвертый фактор: наем персонала. Идея: запланированная текучесть кадров.

Сколько позиций могут покрывать ежемесячно пятнадцать корпоративных рекрутеров, четыре психолога и семь администраторов отдела персонала? Заместитель начальника управления персоналом компании CBOSS говорит, что такая команда способна «делать» до 150 заявок в месяц в течение нескольких лет. И при этом может вполне обойтись без услуг кадровых агентств: «Все кандидаты, которых нам показывали агентства, или уже были у нас на собеседовании, или мы нашли их раньше».

Текучесть кадров в компании CBOSS временами доходила до 25-30%, что, по мнению начальника управления персоналом, для отрасли нормально. Но бороться с ней было необходимо. Делать это решили не только традиционно, разрабатывая мотивационные программы, но и количественно, то есть набирать новых людей и обучать их. Например, в начале 2003 года в CBOSS работали 600 человек, а сейчас их уже 2,5 тыс. Чтобы обеспечить необходимый приток специалистов, компания сделала ставку не только на опытных профессионалов с внушительным послужным списком, но и на молодых сотрудников, которые первое время готовы энергично работать не за самую большую зарплату.

Многим технологическим компаниям давно уже приходится работать с теми специалистами, которые есть на рынке. Средний опыт большинства кандидатов – пять-семь лет. Здесь нет ветеранов и почти нет экспертов. Поэтому находить готовых сотрудников

становится все сложнее. Становится гораздо менее затратно набирать больше людей и обучать их, чем покупать уже готовых за большие деньги.

Подбирать людей с высоким интеллектуальным потенциалом, чьи навыки потом можно развивать прямо на рабочем месте, помогает серия собеседований и тестов.

Пятый Фактор: наем персонала. Идея: ставка на родственников.

Сегодня ни один консультант по управлению персоналом не порекомендует брать на работу родственников. Современные компании в первую очередь обращают внимание на профессионализм кандидатов, а иногда, дабы не создавать кланов, издают специальные положения, запрещающие устраивать на работе «семейственность». Считается, что это не способствует развитию бизнеса и является пережитком дикого капитализма [1, 4].

Но президента ABBYY Software House, члена совета директоров Cybiko и совладельца FAQ-Safe Creative Studio Давида Яна подобные мнения не смущают: «Сейчас я руководствуюсь простым соображением: если кто-то проводит на работе больше времени, чем дома, семья или распадается, или становится частью работы. Лучше выбрать второе».

В итоге, сегодня около 80% топ-менеджеров этой отнюдь не маленькой компании (в ABBYY сейчас заняты 550 человек в шести странах мира) работают вместе со своими родственниками. На проблемы с текучестью кадров ABBYY пока не жалуется [5].

Как ни банально это прозвучит, кадры – действительно наше все. Это характер компании, ее здоровье и мощь. Существуют некоторые рекомендации, которые помогут эффективно справиться с управлением персоналом, но общих правил — как управлять персоналом — не существует. В работе с людьми никогда нельзя сказать: «Я знаю один универсальный рецепт (у меня есть «таблетка»)!» Каждая организация — «неповторимая индивидуальность», как и любой живой организм.

Литература:

1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Друкер. – М.: Вильямс, 2002. – 236 с.
2. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М., [200–]. – Режим доступа: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=132&pub=2586>
3. Новый менеджмент [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М., [200–]. – Режим доступа: <http://www.new-management.info/articles>
4. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М., [200–]. – Режим доступа: <http://www.upravlenie24.ru/zhurnal.htm>
5. Управление компанией [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М., [200–]. – Режим доступа: <http://www.zhuk.net/list.php?c=article&s=title&w=asc&o=&p=&d=90>

РЕИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА СНАБЖЕНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ НА ОСНОВЕ ЛОГИСТИЧЕСКОГО ПОДХОДА

Себякина И.С. – магистр, Мачин К.А. – к.э.н., доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Современные промышленные предприятия в большинстве своём – это уцелевшие и модернизированные после советской эпохи старые предприятия, построенные во времена пятилеток. Если в период плановой экономики, предприятия обменивались сырьевыми ресурсами в рамках, и по правилам единого собственника, и вся ответственность за потери ложилась на государство, то в настоящее время, в России, экономические субъекты были вынуждены, практически мгновенно перейти на новые условия обмена принадлежащими им ресурсами. Это значительно повысило ответственность за принятие управленческих решений, при управлении ресурсами и снабжении сырьем, без скидок на незнание и отсутствие опыта.

В такой ситуации перед предприятиями, в первую очередь, занятым в промышленном производстве, встал остро вопрос о построении новых структур, базирующихся на современных методах организации бизнеса, способных эффективно действовать на промышленных рынках в условиях постоянно меняющейся экономической конъюнктуры с

целью организации бесперебойного и эффективного снабжения предприятия всем необходимым для производственной и коммерческой деятельности.

Все это обусловило необходимость реинжиниринга традиционной системы снабжения промышленного предприятия, основанного на принципах и методах теоретической и практической логистики и предполагает целый набор инструментальных мероприятий, направленных на повышение эффективности различных видов бизнеса.

Новизна логистики заключается в смене приоритетов между различными видами хозяйственной деятельности в пользу усиления значимости деятельности по управлению сквозным материальным потоком.

Данная тема была исследована на одном из крупнейших промышленных предприятий Алтайского края. В результате выявлены следующие проблемы:

- Отсутствие расчетов норматива запасов ТМЦ на предприятии;
- Отсутствие мониторинга рынка сырья и материалов;
- Большое количество ручных операций и дублирование среди снабженцев предприятия;
- Отсутствие автоматизированных средств оптимизации закупаемых материалов и ПКИ;
- Отсутствие единой методики логистического управления снабжением;
- Отсутствие современных модели закупок и управления запасами;
- Сбои снабжения вызванные низкой ликвидностью предприятия;
- Отсутствие облиго-менеджмента в сфере снабжения;

Эти проблемы можно избежать, используя ниже предложенную методику, основанную на логистическом подходе к управлению запасами.

Также следует отметить, что данная методика может служить основанием для разработки технического задания на создание автоматизированной системы, возможность реализации которой будет рассмотрена ниже.

Предлагаемая методика совершенствования системы управления материальными запасами в общем виде представлена на рисунке 1.

Рассмотрим подробнее наиболее важные этапы.

Для повышения эффективности управления материальными запасами представляется целесообразным использование дифференцированного подхода к анализу материальных ресурсов. Предлагается алгоритм проведения двухфакторного ABC – анализа для разделения номенклатуры в зависимости от стоимости и времени доставки.

Рекомендуется следующий выбор метода управления запасами по каждой группе:

1) Группа А – 79% в общей стоимости, 42% в длительности поставки.

Номенклатура ресурсов, относящихся к этой группе, имеет наивысший приоритет при определении уровня заказа и требует тщательного контроля уровня запасов. Для этой номенклатуры рекомендуется применение концепции VMI.

Выбрана модель управления запасами: метод календарной точки заказа.

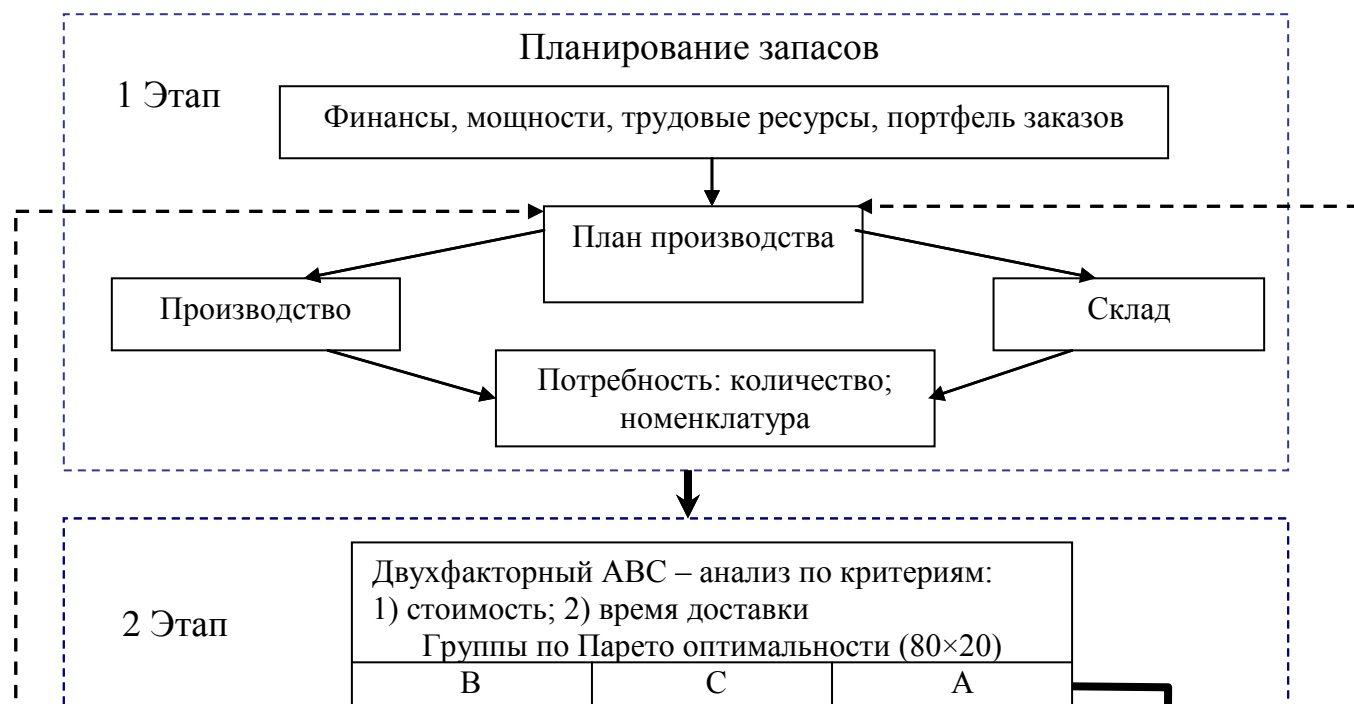


Рисунок 1 - Методика совершенствования системы управления материальными запасами

Поставщик и предприятие соединяют свои электронные базы данных так, чтобы можно было круглосуточно следить за складскими запасами и потреблением материалов. Таким образом, поставщик располагает точной и оперативной информацией по реальному спросу, что позволяет ему составить оптимальную номенклатуру действительно необходимых в настоящий момент предприятию материалов. Также поставщик имеет доступ к плану производства продукции, который разрабатывает ПДО.

В результате это:

- 1) Позволит делать долгосрочное планирование, а это значит сделать поставки ритмичными, снизить риски;
- 2) Входной контроль товара требует выделения больших ресурсов, на складе в частности. В этом случае товар можно не проверять, т.к. есть доверие, а это очень большая экономия;
- 3) Состояние складских запасов поставщика перестанет быть импульсивным, поскольку лишнего, что потом вернется на склад, не заказывают. Поставщик оптимизировал запасы клиента, что позволило ему оптимизировать и свои запасы;
- 4) Снижение общего уровня запасов;
- 5) Снижение затрат на хранение;
- 6) Совместное стратегическое регулирование тарифов;
- 7) Повышение эффективности использования трудовых ресурсов.
- 8) Это также позволяет поставщику более гибко планировать производство, отслеживая реальную потребность заказчика, нежели следовать фиксированным условиям договора.
- 9) Использование подхода VMI позволяет сократить ошибки в заказах снабжения.
- 10) Группа В – 16% в общей стоимости, 18% в длительности поставки.
Группа С – 5% в общей стоимости, 40 % в длительности поставки.

Для номенклатурных позиций групп В и С рекомендуется использовать систему управления (СУ) материальными запасами с установленной периодичностью пополнения запасов (УППЗ) до планируемого уровня.

СУ с УППЗ до планируемого уровня характеризуется тем, что расчет параметров системы производится на основании фактических данных за предыдущие периоды. Запасы пополняются не до постоянного максимального желательного уровня, а до планируемого. Постоянный уровень остается неизменным в течение длительного времени (года), а планируемый уровень позволяет учитывать объемы потребления за предыдущие периоды и изменяется ежемесячно. Интервал времени между заказами не постоянная величина, рассчитывается время возобновления заказа, который равен интервалу времени между началом потребления поступившего запаса и оформлением очередного заказа.

Применение СУ с УППЗ позволит принимать оперативные решения, устранить возможность дефицита.

При использовании системы достигается экономия в размере 5,3% от выручки:

$$\text{Экономия} = \frac{12 \times \text{Дефицит} \times \text{СредняяЦена}}{\text{Выручка}} = \frac{12 \times 88 \times 982}{19667294,04} = 0,053 = 5,3\%$$

Использование системы управления материальными запасами с установленной периодичностью пополнения запасов до планируемого уровня на промышленных предприятиях позволит уменьшить объемы материальных запасов и снизить издержки на их создание и хранение.

Для реализации перечисленных процедур рекомендуется автоматизировать эти процессы.

Данная методика может служить основанием для разработки технического задания на создание автоматизированной системы.

За основу автоматизированной информационной системы можно использовать 1С Управление производственным предприятием 8.0, так как данная конфигурация дает возможность для программной реализации методики. К тому же 1С УПП 8.0 позволяет автоматизировать любой специфичный бизнес-процесс, что дает возможность для адаптирования программы под предлагаемую методику, которая учитывает все особенности функционирования рассматриваемого предприятия.

Конфигурация "Управление производственным предприятием" является комплексным решением, охватывающим основные контуры управления и учета на производственном предприятии. Оно позволяет организовать единую информационную систему для управления различными аспектами деятельности предприятия.

Таким образом, внедрение автоматизированной информационной системы, реализованной на базе разработанной методики позволяет:

- повышать эффективность закупки сырьевых ресурсов промышленного предприятия и способствует обеспечению устойчивости производственного процесса;
- создавать материальные ресурсы с учетом фактического потребления, принимать оперативные решения и уменьшить объемы материальных запасов, снизить издержки на их создание и хранение, что повысит конкурентоспособность предприятия при этом достигается экономия на дефиците – 5,3% от выручки.
- использование концепции VMI позволит минимизировать риски и сократить расходы;
- внедрение информационной системы управления запасами позволит снизить трудоемкость рутинных операций; снизить вероятность ошибок в процессе выполнения операций; сократить управленческие расходы.

ГРАДУАЛЬНОСТЬ СОЗДАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА

Смирнова С. В. - студентка, Мачин К. А. – к.э.н., доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Компания начинается со стратегии. Зачастую менеджерам, занимающимся разработкой стратегических планов, не хватает простоты и ясности представлений о том, что такое стратегия и из каких элементов складывается ее успешность.

При разработке какого-либо нового проекта, необходимо изначально определить порядок осуществления деятельности для установления границ полномочий и для проведения различий между стадиями запланированного проекта. Необходимо знать стандарты оценивания развития событий в любой взятый момент или на стадии, которая требует рассмотрения. Для того чтобы проекты прошли от одной стадии к другой в

определенном порядке, должны быть применены определенные требования. На каждой контрольной точке обзор произведенной работы обеспечивает возможность для представления отчетов деятельности руководству. К тому же это подходящее время для предоставления каких-либо новых данных, которые были получены в поддержку проекта.

Большое количество предпринимателей и владельцев малого бизнеса не занимаются стратегическим планированием, так как немного «пугаются» этой идеи. Им неизвестно, как этим заниматься, они не знакомы с терминологией и просто не знают, с чего начать [1].

Для нивелирования данного явления следует первоначально понять основные принципы: стратегический план – это не длинный перечень задач, он касается всей картины работы компании, подхода к рынку и индикаторов, которые будут использоваться для оценки прогресса в реализации плана. Стратегическое планирование в каком-то смысле является оксюморном.

Разработка стратегии – это творческий процесс, в то время как планирование является более линейным процессом. Поэтому сначала необходимо проявить творчество, а затем организовывать все в план [2]. Чтобы сохранить творческую составляющую процесса стратегического планирования, следует помнить, что он не статичен, а градуально меняется, модифицируется и подстраивается по необходимости.

Градуально процесс создания эффективного стратегического плана включает в себя:

1. Определение ценностей, в соответствии с которыми необходимо строить работу компании. Если интенсивность является важной составной социальной культуры и климата предприятия, на это следует выделить часть средств и мероприятий плана, поддерживающих данную область трудовой жизни персонала.

2. Выработка миссии предприятия, представляющей обещание, которое дается потребителям и контактными аудиториями. Например, обещание-миссия компании Nokia состоит в “улучшении повседневной жизни людей и эффективности коммуникаций”.

3. Ясная формулировка видения перспективы предприятия. Здесь необходимо определить какой должна быть компания в долгосрочной перспективе. Хотя здесь приходится думать об определенной точке времени в будущем, тем не менее надо описать в настоящем времени, на что будет похожа компания через пять-десять лет.

4. Постановка глобальных целей. Цели – это желаемые результаты; не описание действий и мероприятий, а итоговая картина. Например, для сравнения, “достичь 95 %-го показателя удовлетворенности клиентов” против “улучшить процесс обслуживания клиентов”. Цели должны быть амбициозными и достижимыми. Количество целей должно быть от трех до пяти, их необходимо реализовать за следующие пять лет.

5. Требование к цифрам. Необходимо выбрать от трех до пяти ключевых индикаторов, которые являются основной движущей силой компании. Конечно, все отслеживают показатель расходов и доходов, но какие цифры и коэффициенты, соответствующие вашей отрасли и вашему бизнесу, необходимы, чтобы проследить результаты работы компании на еженедельной и ежемесячной основе? Например, если фирма занимается розничной торговлей, то, возможно, необходимо отслеживать такой показатель, как отношение прибыли на квадратный метр площади.

Консультационные компании могут отслеживать оплачиваемые клиентом часы. Можно проследить показатель удержания клиентов или показатель величины дохода на одного клиента. Не существует готовых индикаторов, которые бы подходили всем компаниям. Часто такой показатель измеряет какой-то определенный аспект деятельности компании или работу какого-либо сотрудника. Например, сколько рекламных звонков необходимо делать каждую неделю, чтобы привлечь новых клиентов? Какое количество стратегических альянсов необходимо создать, чтобы расширить границы рынка?

6. Далее, необходимо подумать о том, какие действия необходимо предпринять в следующие 90 дней, чтобы продвинуться к своим целям. Например, модернизировать используемые технологии, обучить персонал, приобрести новое оборудование, получить более выгодное финансирование, пройти сертификацию, заключить стратегические альянсы

и т.д. Ежеквартально следует пересматривать эти меры и определять новые на следующие 90 дней.

7. Распределение ответственности. Здесь необходимо определить, кто и за что несет ответственность и к какому сроку должен выполнить. Чтобы проследить предпринятые инициативы, следует использовать простые графики из трех колонок.

8. В стратегическом плане необходимо предусмотреть представительские расходы на налаживание взаимоотношений с рыночными агентами (поставщики, заказчики, посредники). Реализация плана потребует также больших усилий и усердной работы от всей команды компании. Для этого необходимо заранее предусмотреть, как будет отмечаться успех. Каково будет вознаграждение? В качестве награды могут выступать премии или какая-либо новая технология, которую все ждали или корпоративная вечеринка.

9. Следующий шаг это выделение для каждого сотрудника приоритетов на неделю. После чего из всех приоритетов сотрудник должен выбрать для себя приоритет номер один. Этот процесс, при надлежащем оформлении и контроле, окажет огромное влияние на организацию процесса стратегического планирования.

10. Не следует увлекаться доведением всего до совершенства, не нужно ничего усложнять. Никто не собирается критиковать план или публиковать его. Его должны понимать только управленцы и их команды. Цель стратегического плана состоит в том, чтобы придерживаться направления и цели, и в тоже время оставаться гибкими.

Таким образом, при планировании и реализации проекта не следует считать что-либо само собой разумеющимся даже тогда, когда кажется, что победа близка. По данным «Fortune 500» в одной из ведущих компаний исполнительный директор уже был готов запустить новую маркетинговую стратегию, когда президент компании решил отказаться от нее. Позже, когда данный исполнительный директор был назначен ответственным за разработку и реализацию нового проекта, он изменил состав рабочей группы и разработал стратегию для непосредственной связи с руководством. Члены этого коллектива опросили менеджеров различных отделов, чтобы выяснить, в чем нуждался каждый из них, и чтобы выяснить, имели ли они какие-либо возражения или разногласия, которые могли бы неблагоприятно повлиять на реализацию проекта. Они также проверяли менеджеров на то, насколько они понимали задачи и цели, поставленные перед командой. По мере продвижения проекта, старшему сотруднику было поручено играть роль арбитра, слушателя и того человека, который как-нибудь влиял бы на проект. Он держал связь с высшим руководством для того, чтобы быть уверенным в том, что проект получает необходимую поддержку и финансирование [3]. Таким образом, следует не забывать о поддержке руководства в процессе стратегического планирования.

Литература:

- <http://business.damotvet.ru/strategic-planning/index.htm>
- <http://www.std1.ru/catalog/catalog293/catalog293294/catalog293294432/>
- <http://www.hr-portal.ru/>

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Сорокин Д. В. – студент гр. ЭУП-71, Огневенко Г. С. – к.э.н., доцент ЭиПМ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Адекватная мотивация персонала – один из ключевых факторов успеха любой коммерческой организации. В практике наиболее распространены содержательные теории мотивации, которые, с той или иной точки зрения, классифицируют те или иные виды потребностей работников. Процессуальные теории не так распространены, но используют не менее эффективные механизмы мотивации.

К наиболее популярным процессуальным теориям мотивации можно отнести:

- а) теорию ожидания Виктора Врума;
- б) теорию справедливости С. Адамса;
- в) комплексную теорию Портера-Лоулера.

В соответствии с *теорией ожидания* мотивация рассматривается как функция трех видов ожиданий:

- 1) ожидаемого результата работы;
- 2) ожидаемого вознаграждения от этого результата;
- 3) ожидаемой ценности вознаграждения.

Величина усилий, прилагаемых человеком для реализации поставленной перед ним задачи, будет непосредственно зависеть от того, какова оценка вероятности успеха при выполнении поставленной задачи, а также вероятность получения за приложенные усилия ценного для него вознаграждения.

Чем выше степень соответствия фактических событий ожидаемым, тем больше вероятность повторения данного типа поведения.

Наиболее важные практические выводы в рамках теории ожидания:

- а) руководитель при постановке задач и должен четко формулировать цель в терминах результата, а также критерии оценки результата;
- б) для повышения вероятности достижения цели, руководитель должен обеспечить условия (организационные и ресурсные) для успешной реализации задачи;
- в) распределять задания между сотрудниками необходимо в соответствии с их способностями и профессиональными навыками;
- г) только то вознаграждение будет представлять для работника ценность, которое соответствует его структуре потребностей;
- д) только то вознаграждение будет повышать мотивацию, которое следует за достигнутым результатом (аванс не является мотивирующим фактором).

Теория справедливости исходит из того, что человек субъективно оценивает результаты труда и полученное вознаграждение, сравнивая их с результатами и вознаграждением других сотрудников. При этом субъективной оценке подвергаются и затраченные усилия.

Если вознаграждение воспринимается как справедливое, производственное поведение повторяется, если нет – то возможны следующие реакции человека:

- а) сокращение затрат собственных сил ("Я не намерен полностью выкладываться за такую зарплату");
- б) попытка увеличить вознаграждение за свой труд (требование, шантаж);
- в) переоценка своих возможностей (снижение уверенности в себе);
- г) попытка повлиять на организацию или на руководителя с целью изменить оплату или нагрузку других сотрудников;
- д) выбор другого объекта сравнения ("Мне с ними не равняться");
- е) попытка перейти в другое подразделение или другую организацию.

Модель мотивации Портера-Лоулера рассматривает мотивацию как функцию затраченных усилий, полученных результатов, восприятия работниками вознаграждения (справедливое-несправедливое), степень удовлетворения.

Результаты труда зависят от затраченных усилий и способностей человека к выполнению конкретной работы.

В свою очередь усилия, затрачиваемые работником для достижения результата, будут зависеть от оценки вероятности получения вознаграждения и его ценности для работника. Вознаграждение, воспринимаемое как справедливое, повышает мотивацию, и наоборот. Степень удовлетворенности есть результат как внешнего, так и внутреннего вознаграждения. Причем именно степень удовлетворенности является мерой ценности вознаграждения.

Внешнее вознаграждение дается организацией в виде заработной платы, похвалы, поощрений, продвижения по службе и т. п. Внутреннее вознаграждение, исходит от самой работы, реализует потребности высокого уровня, и, как правило, является наиболее вероятной причиной чувства удовлетворенности (значимости, признания, самовыражения).

Важный вывод: результативный труд ведет к удовлетворению, а не наоборот, как это принято считать.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ МАШИНОСТРОЕНИЯ КАК ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА СТРАНЫ В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Суслова Е.Ю. – студент, Угарова Ю.В. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Развернувшийся мировой экономический кризис ощутимо сказывается на российской экономике, не преодолевшей до конца последствия своего трансформационного кризиса 1990-х гг., не восстановившей в полной мере объем материального производства 1990 г. и завязшей в своей сырьевой структуре.

Нынешний хозяйственный кризис в России коренным образом отличается от кризиса в США и других ведущих странах. Там экономика до конца 2008 г. находилась на пике определенной стадии социально-экономического развития. А в России финансовый кризис случился на фоне спада и деградации индустриального производства, которые продолжались и после некоторого оживления в 1999-2001 гг.

Общая тенденция развития мировой экономики состоит в переходе от индустриального к неиндустриальному способу производства, в котором будет развито информационное производство и будут использованы новые конструкционные материалы для производимой продукции, качество трудовых ресурсов, структура факторов производства и организации производственного процесса и пр. [2]

Единственным востребованным российским товаром на мировом рынке стало природное сырье. Россия занимает первое место в мире по экспорту природного газа, нефти, нефтепродуктов, необработанных алмазов, алюминия, никеля и азотных удобрений; третье-четвертое места – по экспорту электроэнергии, калийных удобрений и проката черных металлов.

Основные инвестиционные потоки направлялись в добывающий сектор. Это привело к масштабному импорту потребительских товаров и продовольствия. В результате к середине 1990-х гг. более 80% продовольствия в крупных городах было импортировано или же вырабатывалось из импортного сырья [3].

Удельный вес машинотехнической продукции (включая поставки высокотехнологичной продукции и наукоемких услуг) в экспорте занимает незначительную часть – 5,2%. В США этот показатель держится на уровне 48%, в Германии – 50%, в Японии – 70%. В целом удельный вес российских машин, оборудования и транспортных средств в общем объеме мирового экспорта машинотехнических изделий не превышает 0,3%. Импорт товаров под воздействием повышения реального курса рубля в условиях значительного роста доходов предприятий и населения вырос за истекший год на 35% (против 30,8% в 2006 г.). Как и в прошлые годы, в российском импорте упрочились позиции потребительских изделий при одновременном снижении удельного веса инвестиционных товаров.

Несмотря на то что сальдо торгового баланса оставалось положительным, темпы роста импорта (35%) второй год подряд почти в 2 раза превосходят темпы роста экспорта - 15,4%, что является неблагоприятной тенденцией для российской экономики [3].

Структурная перестройка экономики страны, переход от добычи сырьевых товаров к производству наукоемкой и высокотехнологичной продукции тесно связаны с необходимостью сокращения технологического отставания России от наиболее развитых стран и курсом на инновационный путь развития, обозначенный Президентом РФ В.В. Путиным в 2005 году. Обеспечение конкурентоспособности национальной экономики страны должно стать главной задачей государства и реализовываться на основе

государственной стратегической комплексной программы.

Вероятность выхода России на мировой рынок в числе лидеров среди государств, обладающих высокотехнологичной промышленностью и производящих продукцию, конкурентоспособную на мировых рынках, во многом зависит от развития машиностроения.

Машиностроение, как системообразующая отрасль отечественной экономики, определяющая уровень производственного и кадрового потенциалов страны, обороноспособности государства, а также устойчивого функционирования всех отраслей промышленности, является главным плацдармом подъема экономики России и придания ей инновационного характера.

Роль и значение машиностроения определяется, прежде всего, тем, что это базовая отрасль экономики страны, тесно взаимосвязанная с ведущими отраслями экономики и обеспечивающая их устойчивое функционирование, наполнение потребительского рынка, и являющаяся основой развития технологического ядра промышленности.

От уровня развития машиностроения зависят важнейшие удельные показатели валового внутреннего продукта страны (материалоемкость, энергоемкость и т. д.), производительность труда в других отраслях народного хозяйства, уровень экологической безопасности промышленного производства и обороноспособность государства [4].

Структура российского машиностроения представлена на рисунке 1.

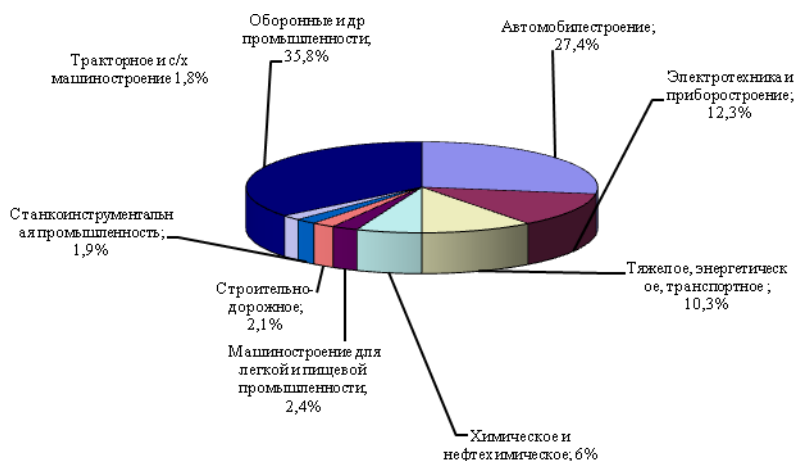


Рисунок 1- Структура российского машиностроения

В структуре промышленного производства страны удельный вес машиностроения составляет около 20% (второе место, после топливно-энергетического комплекса), что, однако, в полтора-два раза ниже, чем в экономически развитых странах, где он достигает 35-50%. В структуре валовой добавленной стоимости промышленности доля машиностроения уступает только ТЭК и составляет около 30%.

Отрасль занимает второе место (после топливной промышленности) по вкладу в бюджет Российской Федерации. Предприятия отрасли имеются в большинстве регионов России, оказывая существенное влияние на развитие социальной инфраструктуры и состояние региональных и российского рынков труда. Являясь крупным потребителем продукции металлургии, химической промышленности, энергетики, транспорта и связи, машиностроительный комплекс содействует развитию этих и других отраслей.

Опережающее развитие машиностроения, осуществляющего насыщение производства новыми техническими средствами и технологиями, является, в конечном счете, основным источником инновационного развития и дальнейшего экономического роста страны, повышения эффективности и производительности общественного труда и роста

благополучия населения.

Однако российское машиностроение переживает глубокий упадок. Причины кризиса в данной отрасли во многом схожи с причинами кризиса других отраслей народного хозяйства. Во-первых, промышленность была построена по отраслевому принципу с высоким уровнем специализации и низким уровнем межотраслевого и внутриотраслевого обмена. Во-вторых, разрушилось единое экономическое пространство СССР и стран СЭВ. В-третьих, российская экономика во многом зависела от сырьевых цен и импорта капитала. В-четвертых, в нашей стране искусственно сдерживалась инфляция, приведшая к кризису в августе 1998 года [1].

Однако ряд специфических особенностей, присущих только машиностроительным предприятиям, сделали кризис машиностроения наиболее глубоким и болезненным. К числу этих особенностей следует отнести: относительно низкий уровень рентабельности производства, высокий уровень накладных расходов, энергоёмкости и металлоёмкости технологий, длительный производственный цикл и, как следствие, длительный период возвратности инвестиций. Машиностроительное предприятие имеет также относительно низкий уровень фондоотдачи, высокий уровень специализации и милитаризации, потребность в дорогостоящем высокотехнологичном оборудовании и, безусловно, в высококвалифицированных инженерно-технических и рабочих кадрах. Кроме этого, на машиностроительное предприятие влияет наличие объемной и разветвленной социальной инфраструктуры, а также неудовлетворительное соотношение площадей, непосредственно используемых в основном производстве, и общей площади, занимаемой предприятием.

Физический и моральный износ основных средств производства достиг критического уровня (от 65 до 75%). Выбытие основных фондов идет с темпом 1,5-2,5% в год, тогда как годовой темп обновления технологической базы не превышает 0,1-0,5%. При этом удельный вес производств, соответствующих пятому технологическому укладу, возникшему в развитых странах в 90-е годы, составляет лишь 8%.

Удельный вес инвестиций в основной капитал машиностроения на протяжении 2000-2007 годов остается на крайне низком уровне (в среднем 2,5%) [5]. Динамика инвестиций в основной капитал машиностроительных предприятий представлена на рисунке 2.

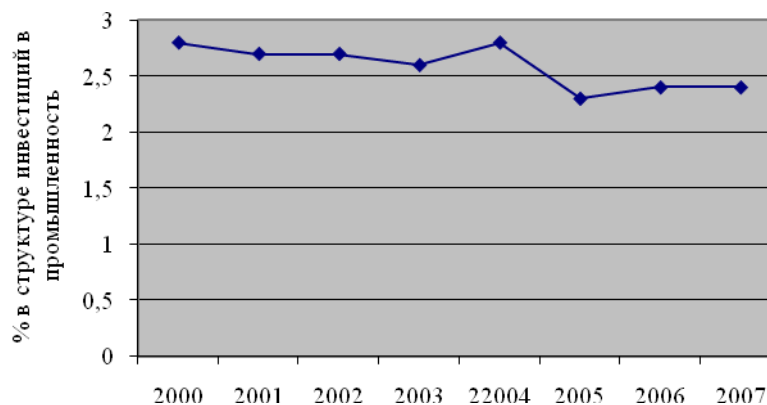


Рисунок 2 – Динамика инвестиций в основной капитал машиностроительных предприятий

Все это порождает замкнутый порочный круг проблем машиностроения: изношенные фонды - низкое качество выпускаемой продукции - низкая конкурентоспособность - низкие объемы продаж - недостаточные обороты по финансам - нехватка денежных средств на обновление оборудования. И как следствие, отсутствие возможностей не только для инноваций, но и для сохранения темпов роста производства на достаточно высоком уровне.

Жизненно необходима переориентация отечественного машиностроения на интенсивный, опережающий путь развития, что предполагает необходимость решения комплекса накопившихся взаимосвязанных и взаимообусловленных проблем в законодательной, нормативно-правовой, финансово-экономической, образовательной, кадровой и иных сферах.

Литература:

1. Амонесюк Э., Бажанов В. Машиностроение как доминанта в стратегиях развития отраслей экономики/ Э. Амонесюк, В. Бажанов//ЭКО: Всероссийский экономический журнал. – 2005. - №1
2. Любимцева С. К стратегии инновационного хозяйства / С. Любимцева. – (Инновационная деятельность) // Экономист. – 2007. – №7
3. Цветков В. Подкрепить инновационное развитие промышленной политикой / В. Цветков. – (Промышленная политика) // Экономист. – 2008. - №3
4. <http://www.derrick.ru/?f=n&id=14442>
5. <http://www.derrick.ru/?f=n&id=10626>

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ

Хоптынская С.А. – студент, Мачин К.А. – к.э.н, доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Что подразумевается под современными инновационными методами управления? Если учесть поговорку «все старое это хорошо забытое новое», то можно сказать, что современные методы управления основываются на использовании классических подходов «наоборот». Когда монументальные основы менеджмента персонала предписывают, что мотивировать сотрудников нужно пряником, «новые» методы предлагают вовсе использовать кнут. Назло всем понятиям психологии, социологии и управления персоналом это срабатывает. Результат можно объяснить тем, что современные методы управления не обязательно касаются мотивации. Для новаторов менеджмента всегда есть много других приемов, через которые они находят тот особый путь успешного развития организации. Данная работа посвящена практике использования нестандартных современных методов управления, преимуществам и недостаткам, которые возникают при отходе от классического менеджмента. При этом, исключение только подтверждает правило. Что приводит к более эффективным результатам.

Первым важным элементом повышения такого рода эффективности при отступлении от основ классического управления, является наличие руководителя с очень сильной положительной харизмой. Харизматичный руководитель не использует каких-то особых методов управления сама его личность подвигает сотрудников на трудовые рекорды. В повседневной жизни встречаются такие люди, но заметить их способность возможно, только когда они получают власть. Намеренно делать ставку на харизматичного руководителя – может быть опасным, ведь человек по своей сути непредсказуем. Однако некоторые директора, осознавая все последствия, приглашают в качестве «идола» для сотрудников какую-нибудь известную личность. Одна крупная западная компания, например, пригласила известного футболиста, для того чтобы он каждое утро приезжал здороваться с рабочими фабрики. При этом спортсмен знал всех по именам и приветствовал пожатием руки. Для работников это было целое событие, им льстило, что великий человек вот так, запросто разговаривает с ними. И, полные энтузиазма, они принимались за труд [1].

Работа с талантливыми сотрудниками также требует нестандартных подходов. На этапе первых достижений талантливому работнику необходима колоссальная поддержка руководителя. Непосредственный начальник может вдохновить, ободрить, показать веру в талант и направить на путь истинный. Как только сотрудник начинает добиваться первых

сильных результатов, его запросы растут. Однако и показатели эффективности пока прогрессируют. Проходит время, и если руководитель продолжает уделять таланту слишком много внимания, последний «заболевает звездной болезнью», а это приводит к лишним расходам и снижению эффективности работы. В этот момент и нужно проявить все свои качества сурового начальника и спустить сотрудника с небес. Такой прием среди психологов неформально называется «волшебный пинок». Получая «пинки» периодически, специалист с высоким потенциалом закаляется, его работа приносит все более хорошие результаты. Однако нужно знать, что такой прием используют, только руководствуясь прямыми подтверждениями снижения качества работы сотрудника [1].

Как известно, наука управления условно делится на японский и американский стили управления. Связано это, в первую очередь, с национальной ментальностью. Но в период всеобщей глобализации многие мультинациональные компании заимствуют методы управления других стран. Такие подходы на первых этапах их внедрения тоже называют инновационными. Использование опыта других стран лишь поначалу может казаться экзотичным и сложным. Однако, позаимствовав из чужих культур управления лучшее, многие менеджеры добивались колоссального успеха. На одном российском предприятии, например, существует нехарактерная для сегодняшней России система «выращивания» молодых руководителей. Подбирая менеджера первого звена, много внимания уделяют не столько профессионализму, а больше личным качествам кандидата, его способности к обучению. Для новичка разрабатывают программу на три года вперед, с определением задач, целей, планов, в том числе и по заработной плате. В некотором смысле это тоже гарантия найма на ближайшее время, ведь в плане развития специалиста прописаны все моменты, связанные с профессиональным ростом и повышением квалификации.

Пожалуй, приемы большинства спортивных тренеров можно назвать нестандартными и инновационными. Тренер в порыве гнева кроет воспитанника отборной руганью, таким образом вызывая спортивную злость, которая двигает к победам многих великих чемпионов. В профессиональном спорте это норма. В большом бизнесе – исключение. Такой подход может сработать только на стадии становления и бурного роста фирмы, когда вся команда отвоевывает место на рынке. В данном случае намеренное унижение возможностей подчиненных порой приводит к тому, что сотрудники стремятся изо всех сил доказать, чего они стоят, и утереть нос руководителю. Иногда жесткий отбор лучших сотрудников проводится по схеме, когда сильнейшего ставят в пару с аутсайдером. Такой подход применяют также на этапах внедрения крупных проектов, развитие которых требует большой самоотдачи и работы на износ.

Древнегреческие правители всерьез считали, что если человек атлетически сложен и красив, он не может быть глупым и не может совершить преступление. Внешность была чуть ли не главным доказательством в судах. Этим доводом руководствуется директор одной петербургской производственной фирмы, когда проводит тщательный фейс-контроль кандидатов на вакантные места. Это представляется, по меньшей мере, странным, во-первых, в современных условиях равенства, а во-вторых, когда на рынке труда не хватает высококвалифицированных профессионалов. Руководители другой оптовой торговой компании считают, что могут позволить себе набирать на работу персонал только с высшим образованием, а лучше с двумя. Дело в том, что в компании принята точка зрения, что эффективно и просто можно управлять лишь людьми с определенным умственным развитием. Образование в этом случае – основной показатель.

Не напрасно бытует мнение, что для сотрудника всегда есть «подходящие» и «неподходящие» компании. При этом, речь идет не об уровне квалификации и специфике отрасли. Компания должна подходить сотруднику по стилю и ментальности. Так, например, некоторые удивляются, как можно работать по десять часов в сутки, а трудоголики не считают свою компанию особенной. Кто-то радостно ждет сверхурочных, а другие радуются возможности пообщаться с семьей в обеденный перерыв. Как бы избито это ни звучало, но, подбирая команду, всегда нужно давать установку найти тех, кто разделит ценности

компании. Возможно, проще использовать классическую систему мотивации и стимулирования. Тогда и штат сотрудников будет более разнообразный. Но если руководителю удалось угледеть в общей массе людей с похожим менталитетом и подобрать к ним, пусть и нестандартный, но правильный подход, такая команда покажет чудеса эффективности управления.

В условиях бурно развивающейся экономики, в условиях постоянных изменений вокруг, классические методы управления персоналом дают возможность для спокойного анализа своей карьеры на длительный период времени. Это важно для многих, но, конечно, недостаточно для энергичных и амбициозных. Именно для них и нужно разрабатывать самые неожиданные и смелые концепции. Поэтому каждый руководитель должен решить для себя, что ему важнее: спокойное и более-менее прогнозируемое и стабильное развитие или грандиозный рискованный прорыв. Исходя из этого и надо строить политику управления персоналом.

Литература:

1. Огарков, А.А. Организаторские способности современного руководителя [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М., [200–]. – Режим доступа: http://www.hrm.ru/db/hrm/organizatorskie_sposobnosti_sovremennogo_rukovoditelya/vid/article/article.htm

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ВЫБОРУ ПОСТАВЩИКОВ МАТЕРИАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Шебалина П.С. – магистрант

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Тенденции покупок вместо собственного производства, улучшения качества, снижения уровня запасов, интеграции систем поставщиков и покупателей в единую логистическую систему, взаимодействия и координации в логистических каналах совместного бизнеса обусловили необходимость повышения эффективности работы с поставщиками. В настоящее время наблюдается повышение внимания к тщательному выбору поставщиков и предъявлению более высоких требований к ним.

Организация выбора поставщика осуществляется двумя способами.

Первый способ - анализ возможных вариантов и предложений осуществляет торговый агент предприятия, отвечающий за закупки. Он выбирает поставщика исходя, прежде всего, из наиболее низких закупочных цен, делает заказ, следит за его выполнением и старается разрешить возникающие вопросы.

Второй способ заключается в коллегиальном обсуждении возможностей и потребностей в поставках. Анализ проводится как на уровне отдела закупок предприятия, так и на уровне взаимодействия этого отдела с производственным, отделом контроля качества либо отделом сбыта.

Процедура получения и оценки предложений от потенциальных поставщиков также может быть организована по-разному. Наиболее распространенными и эффективными являются:

1) Конкурсные торги. Проводят в том случае, если предполагается закупить сырье, материалы, комплектующие на большую денежную сумму или планируется наладить долгосрочные связи между поставщиком и потребителем.

2) Письменные переговоры между поставщиком и потребителем. В процессе письменных переговоров потребитель получает официальное предложение на поставку товаров от потенциального поставщика. Это может быть организовано двумя способами. Первый - когда инициатива вступления в переговоры исходит от продавца товара. Он рассылает потенциальным покупателям своей продукции предложения (оферты). Твердая оферта направляется только одному покупателю с указанием срока действия оферты, в течение которого продавец не может изменить свои условия. Свободная оферта не включает никаких обязательств продавца по

отношению к покупателю. Она может высылаться неограниченному числу потенциальных потребителей и включать как перечисленные выше реквизиты, так и рекламно-информационные материалы. Второй – покупатель рассылает потенциальным поставщикам коммерческое письмо или запрос, где изложены все требования к продукции или поставкам, кроме цены, которая появится в ответном предложении. В случае если потенциальный покупатель обращается к своим постоянным контрагентам, то вместо запроса может быть выслан заказ.

Выявление и изучение источников закупки и поставки не является разовым мероприятием, а должно проводиться систематически, базируясь на различных источниках информации.

Обычные источники информации - это каталоги (в печатном или электронном виде), торговые журналы, различного рода рекламные объявления, прайс-листы, торговые директории (регистры) поставщиков и товаров, торговые представительства и др.

Каталоги наиболее известных источников снабжения содержат информацию о производственных источниках, предложениях, перечень товаров, находящихся в наличии у дистрибьюторов, цены, размеры скидок и т. п. Торговые журналы, являясь ценным источником информации о потенциальных поставщиках, несут покупателю общую информацию о новой продукции и сырье, а также определенную рекламу.

Торговые директории или регистры - это источники, в которых приводятся списки основных производителей, их адреса, количество отделений, филиалы, продукция, в некоторых случаях финансовое положение или место в продажах. Они также содержат списки названий товаров на рынке с указанием их производителей и списки сырья и комплектующих с указанием названия и адреса поставщика. Информация в регистрах организована так, чтобы можно было вести поиск по типу товара, по его производителю или по названию товара.

Торговые представительства являются одним из наиболее ценных, имеющихся в наличии средств информации об источниках снабжения, видах продукции и общей ситуации на рынке закупок.

Особое внимание в качестве средства информации об источниках снабжения отводится Интернету. В последние годы Интернет в России активно используется для поиска партнеров по бизнесу, в том числе и для снабжения.

Большое количество и разнообразие потенциальных поставщиков, требуемых материальных ресурсов приводит к тому, что особое внимание уделяется проблеме выбора тех, которые могли бы с наибольшим эффектом обеспечить успешную производственно-сбытовую деятельность предприятия.

Возможны два направления выбора поставщика:

1) Выбор поставщика из числа компаний, которые уже были поставщиками фирмы (или являются ими) и с которыми уже установлены деловые отношения. Это облегчает выбор, так как отдел закупок компании располагает точными данными о деятельности этих компаний.

2) Выбор нового поставщика в результате поиска и анализа требуемого рынка: рынка, с которым компания уже работает, или совершенно нового рынка (в случае принятия решения о диверсификации деятельности). Для проверки потенциального поставщика часто необходимо много времени и ресурсов, поэтому ее следует осуществлять только в отношении тех поставщиков из небольшого списка, которые действительно имеют серьезный шанс получить большой заказ.

Для повышения объективности оценки потенциального поставщика предприятия могут прибегнуть к услугам специализированных агентств, одной из функций которых является подготовка информации о поставщиках. Такой информацией, в частности, может быть оценка финансового положения поставщика по таким показателям, как ликвидность, чистая прибыль, оборачиваемость и др.

Критерии оценки и отбора поставщиков материальных ресурсов зависят от требований потребителей логистической системы и могут быть различными. В то же время независимо от специфики отрасли, размера предприятия, особенностей производства важнейшими критериями в процессе оценки и отбора согласно требованиям закупочной логистики являются следующие.

- 1) Надежность снабжения.
- 2) Качество поставляемой продукции.
- 3) Приемлемая цена.
- 4) Удаленность генератора материальных потоков от потребляющей логистической системы.
- 5) Сроки выполнения текущих и экстренных заказов.
- 6) Способность обеспечить поставку запасных частей в течение всего срока службы поставленного оборудования.
- 7) Психологический климат в трудовом коллективе поставщика.
- 8) Организация управления качеством продукции у поставщика.
- 9) Кредитоспособность и финансовое положение поставщика.
- 10) Репутация и роль в своей отрасли.
- 11) Имидж.
- 12) Оформление товара (упаковка).
- 13) Наличие резервных мощностей у источника поставки.

Майклом Линдерсом и Харольдом Фионом предлагается другая шкала критериев (критерии расположены в порядке приоритета).

- 1) Качество продукции.
- 2) Своевременность доставки (на основе фактов соблюдения или несоблюдения ими сроков поставок).
- 3) Цена (сравнение реальной цены с желаемой или с минимальной) у других поставщиков.
- 4) Обслуживание (качество технической помощи, отношение поставщика и время ответа на просьбы о помощи, квалификация обслуживающего персонала и т. д.).
- 5) Повторные предложения по разработке продукции или услуги по снижению цены.
- 6) Техническая, инженерная и производственная мощности.
- 7) Оценка дистрибьюторских возможностей (если поставщик выполняет функцию дистрибутора).
- 8) Детальная оценка финансов и управления.

Указанная шкала критериев используется большинством зарубежных фирм-производителей продукции при выборе (или предварительном отборе) поставщиков материальных ресурсов.

Обобщение рассмотренных подходов позволяет выделить главные критерии, на которых рекомендуется строить систему выбора поставщика:

- 1) Качество продукции. Относится к способности поставщика обеспечить товары и услуги в соответствии со спецификациями, а также с требованиями потребителя независимо от того, соответствует ли она спецификации.
- 2) Надежность поставщика (честность, обязательность, заинтересованность в ведении бизнеса с данной компанией, финансовая стабильность, репутация в своей сфере, соблюдение ранее установленных объемов поставки и сроков поставки и т. д.).
- 3) Цена. В цене должны учитываться все затраты на закупку конкретного материального ресурса, т. е. транспортировку, административные расходы, риск изменения курсов валют, таможенные пошлины и т. д.

4) Качество обслуживания. Оценка по данному критерию требует сбора информации у достаточно широкого круга лиц из различных подразделений компании и сторонних источников. Необходимо соблюдать мнения о качестве технической помощи, отношении поставщика к скорости реакции на изменяющиеся требования и условия поставок, к просьбам о технической помощи, квалификации обслуживающего персонала и т. д.

5) Условия платежа и возможность внеплановых поставок. Поставщики, предлагающие выгодные условия платежа (например, с возможностью получения отсрочки, кредита) и гарантирующие возможность получения внеплановых поставок, позволяют избежать многих проблем снабжения.

Тем не менее, необходимо отметить, что окончательный выбор поставщика производится лицом, принимающим решение в отделе логистики (закупок), и, как правило, не может быть полностью формализован.

ОРГАНИЗАЦИЯ - ПРОСТРАНСТВЕННО-ВРЕМЕННАЯ СТРУКТУРА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ

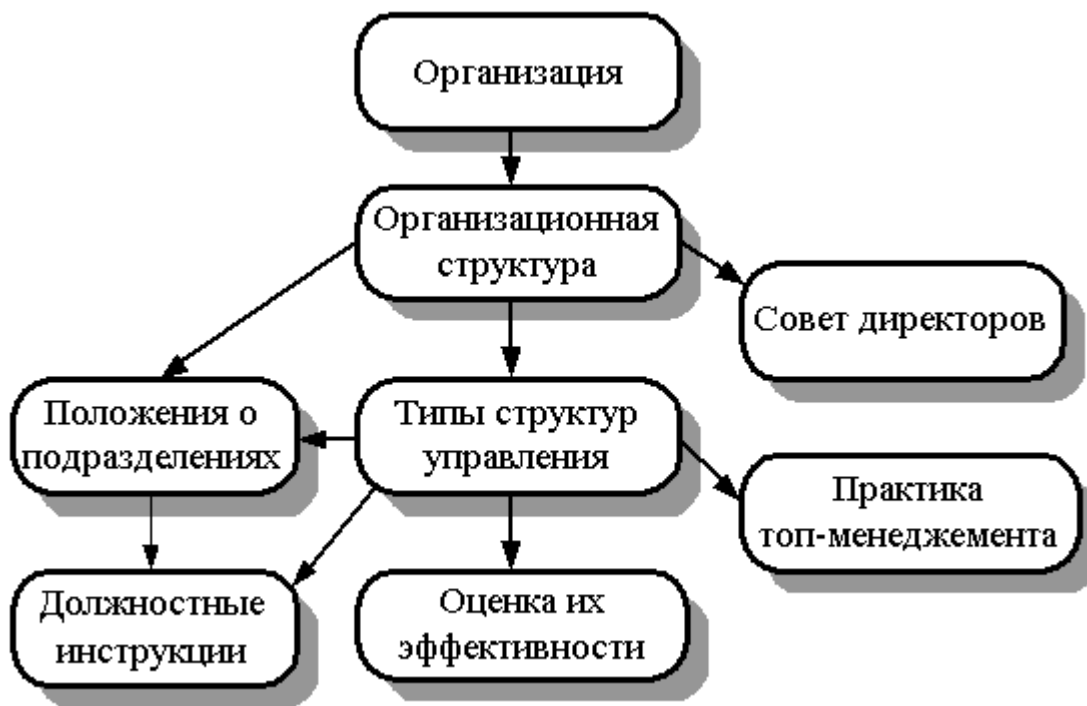
Шеслер А.В. – студент, Аргудяев И.Г. – к.э.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Организация - пространственно-временная структура производственных факторов и их взаимодействие с целью получения максимальных качественных и количественных результатов в самое короткое время и при минимальных затратах факторов производства.

Организация обладает следующими общими признаками:

- определение ее характера кадрами и менеджером;
- объединение процессов, которые без этого взаимодействуют нецеленаправленно или неэффективно;
- сохранение как предварительно запланированного порядка процесса, так и оперативного, зависящего от ситуации реагирования работника и менеджера. Незапланированные действия предполагают установление ответственности в менеджменте;
- определенная, зависящая от процесса гибкость, обеспечивающая функционирование системы в изменяющихся условиях;
- единство рабочих процессов и процессов управления, как результат разумного разделения труда.

Организация - единство состояния и процесса, так как она обеспечивает стабильные организационные решения, но является сама лишь относительно стабильной вследствие постоянного развития внешней и внутренней сред фирмы.



Неформальные организации также представляют группы людей. Они возникают в результате межличностных отношений спонтанно, когда люди в таких группах вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно. Неформальные организации существуют во всех формальных организациях, за исключением очень маленьких.

Различают простые и сложные организации.

Простые организации имеют одну цель, сложные организации – две и более целей. Формальное управление редко имеет дело с организациями, имеющими одну цель. В силу этого в рамках менеджмента рассматривается управление сложными организациями.

Сложные организации обязательно имеют некоторую совокупность взаимосвязанных целей.

В качестве общих характеристик организации рассматриваются: ресурсы, зависимость от внешней среды, разделение труда и необходимость управления.

Ресурсы представляют предмет труда и характеризуют организацию. В общем случае цели всякой организации определяют достижение его желаемых результатов путем использования определенных ресурсов. Основными ресурсами, используемыми организацией, являются: люди (Человеческие ресурсы), капитал (финансовые ресурсы), материалы (материальные ресурсы), технологии и информация.

Взаимосвязь с внешней средой является одной из самых значимых ее характеристик. Внешняя среда, как правило, находится вне пределов влияния менеджеров организации. Организация в процессе своей деятельности стремится использовать возможности внешней среды для достижения своих целей. При этом свои цели также отражают взаимосвязь организации с внешней средой.

Понятие *внешняя среда* включает факторы, оказывающие влияние на деятельность и успех организации. В числе таких факторов могут быть: экономические условия, потребители, профсоюзы, правительственные решения, законодательство, конкуренты, система ценностей в обществе, общественные взгляды, техника и технология (общий уровень научно – технического прогресса) и другие факторы. Организации полностью зависимы от внешней среды в отношении факторов, определяющих общие условия хозяйствования, ресурсы и потребителей. Внешняя среда может воздействовать или прямо и непосредственно, или скрыто, косвенным образом.

Разделение труда служит самой очевидной характеристикой организации. Разделение всей работы на составляющие ее компоненты по выполняемым функциям называют горизонтальным разделением труда.

ВЛИЯНИЕ КРИЗИСА НА ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

Ширяев И.А. - студент ЭУП-61, Аргудяев И.Г - к.э.н., доцент

Большинство руководителей рассматривают план как необходимый инструмент управления компанией в кризисные времена. плановые. Причем планирование должно быть не только оперативным, но и среднесрочным. Хотя понятие среднесрочности в кризисные времена несколько меняется. Если в период стабильности среднесрочным считался 1-3-летний план, то сейчас – только на 1 год по причине неопределенности. Планировать меньше чем на год нельзя. Корректировать и уточнять планы в рамках квартального планирования. В ситуации кризиса изменяется роль годового плана в управлении компанией. Прежде все, план становится не столько набором финансовых показателей, сколько указанием к действию в зависимости от реализации различных факторов риска. Это позволит при планировании сохранить единое направление движения, оставив возможность выбора путей, по которым компания будет развиваться. Причем, именно в кризис возрастает значимость координирующей функции плана, обеспечивающей согласованность антикризисных действий всех подразделений компании. Далее, план должен позволять принимать оперативные решения в ответ на текущие изменения внешней среды. И так, ключевыми особенностями подхода к планированию в кризис являются снижение детализации, повышение гибкости и оперативности.

Разработка системы мотивации с учетом всех необходимых требований непростая и ресурсоемкая задача. Основные трудности возникают при необходимости быстрой модификации системы оплаты труда, состоящей из нескольких показателей.

Как правило, системы оплаты труда состоят из двух частей: постоянная часть (оклад) и переменная часть (бонусы). За счет последней происходит «настройка» системы стимулирования персонала на достижение значимых для компании результатов.

В ряде случаев в компании может выделяться премиальный фонд на подразделение, который руководитель перераспределяет между сотрудниками самостоятельно через систему КТУ (коэффициент трудового участия).

в) кризис контроля - завершает третью стадию "развитие, основанное на делегировании" и характеризуется плохой управляемостью (контролем) организацией, за ним следует новая стадия эволюционного развития организации - "развитие, основанное на координации", которая является лучшим временем для проведения структурных преобразований;

Одной из важных задач по выводу предприятия из кризисной ситуации является выбор такой оптимальной организационной структуры, которая лучше всего отвечала бы целям и задачам предприятия, воздействующим на него внутренним и внешним факторам в существующих и ожидаемых условиях функционирования, а также реализуемым стратегиям. Новая стратегия может повлечь за собой появление новых или отличающихся от существующих ключевых видов деятельности, потребовать новых навыков и, если данный факт будет проигнорирован, то возникшее в этой связи несоответствие между стратегией и структурой управления приведет к проблемам реализации стратегии. Организационная структура управления должна отвечать ряду определенных критериев, характеризующих ее оптимальность. К ним можно отнести: наикратчайший путь от звена управляющей системы до управляемого объекта; оптимальное число ступеней и звеньев; наименьшее число «входов» и «выходов» каждого звена; четкий состав видов работ по управлению для каждого звена; отсутствие дублирования работ. Организационная структура должна обладать и так называемой гомеостатичностью, т.е. способностью системы вырабатывать автоматические реакции по поддержанию внутреннего равновесия. Это свойство во временном аспекте является производным от стабильности и долговечности. Применительно к структуре

управления эти понятия означают, прежде всего, обеспечение возможности ее непрерывного совершенствования.

Одной, оптимальной для всех ситуаций, организационной структуры управления предприятием не существует. Относительная эффективность того или иного типа структуры определяется различными внешними и внутренними условиями, а также реализуемыми стратегиями. Объект исследования – система управления на трех уровнях, включая уровень среднего звена (отделы, цехи), в том числе общая организационная структура, функциональное обеспечение управления, основные характеристики руководителей служб и подразделений, укрупненные взаимосвязи между группами подразделений системы управления.

Стабильное финансовое положение предприятия во многом определяется правильностью выбранной стратегии развития предприятия. Отсюда, в структуру управления целесообразно ввести группу стратегического планирования, непосредственно подчинив ее генеральному директору. В состав группы должны войти специалисты по маркетингу, производству, персоналу и финансам. Для обеспечения информационной поддержки необходимо включить в структуру группы стратегического планирования информационно-вычислительный центр. Основной функцией такой группы будет являться анализ информации о состоянии рынка и внутреннего потенциала, разработка стратегических планов.

Для решения вопросов, связанных с финансовой деятельностью предприятия, предлагается ввести в структуру управления должность заместителя генерального директора по финансовой деятельности и подчинить ему планово-экономический отдел, финансовый отдел и бухгалтерию.

Главным стратегическим ресурсом предприятия в настоящее время является персонал. Поэтому целесообразно ввести в структуру управления должность заместителя генерального директора по персоналу и подчинить ему отдел кадров, отдел повышения квалификации, отдел социального развития и общий отдел.

Оптимальной организационной структурой является та, которая дает необходимые результаты самым экономичным путем. Несомненно, все подразделения могут функционировать эффективно лишь тогда, когда во главе их стоят способные руководители с широким пониманием своих задач и ответственности, когда эти задачи и ответственность осознаются всеми работниками предприятия.

Предлагаемый вариант организационной структуры в процессе дальнейшего анализа может корректироваться и изменяться на основе дополнительных сведений, полученных в результате ее апробации, или по другим причинам.

В связи с экономическим кризисом часть работников ОАО БМЗ были уволены часть сотрудников были с апреля 2009г по 18 декабря 2009г переведены на общественные работы на 2/3 ставки переучены на поваров и водителей категории В или С 12 человек были приняты обратно производится переобучение с повышением разряда сотрудников через центр занятости для повышения зарплаты.

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ КРИЗИСА НА РЫНКЕ ТРУДА

Ширяев В.А. – студент, Аргудяев И.Г. – к.э.н. доцент

Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

В условиях мирового финансового кризиса на рынке труда сложилась достаточно тяжелая ситуация. Во всем мире в целом и в России в частности увеличилось число безработных, возникли проблемы с поиском новой работы и сохранением прежнего места работы. В сложившейся ситуации необходимо принимать меры по её стабилизации и улучшению. В докладе рассмотрены мероприятия краевых и городских властей и руководства ОАО «БМЗ».

В настоящее время ситуация на рынке труда Барнаула стабилизировалась: остановился рост безработицы, ее уровень зафиксировался на показателе 1,4%. Численность официально зарегистрированных безработных составила 6160 человек.

Администрацией Алтайского края принята краевая целевая программа «Дополнительные меры по снижению напряженности на рынке труда Алтайского края в 2010 году»

Особое внимание в новой программе уделено сохранению занятости работников градо- и системообразующих предприятий, организации опережающего профессионального обучения работников, находящихся под угрозой увольнения, под инновационные сферы деятельности экономики региона, общественным работам в сферах жилищно-коммунального хозяйства, дорожного строительства и социальной инфраструктуры, организации самозанятости безработных граждан, содействию трудоустройства инвалидов.

Ожидаемые результаты реализации программы:

-сохранение занятости 3,0 тыс. работников, находящихся под угрозой увольнения, после прохождения профессиональной подготовки;

-создание и сохранение рабочих мест для временного трудоустройства 20,0 тыс. работников, находящихся под угрозой увольнения, а также признанных в установленном порядке безработными гражданами и гражданами, ищущими работу;

-стажировка 1,1 тыс. выпускников учреждений профессионального образования в целях приобретения ими опыта работы;

содействие трудоустройству 200 инвалидов;

-содействие самозанятости 2,0 тыс. безработных граждан и стимулирование создания безработными гражданами, открывшими собственное дело, дополнительных 2,95 тыс. рабочих мест для трудоустройства безработных граждан;

-оказание адресной поддержки 200 гражданам, переезжающим в другую местность в целях трудоустройства.

Мероприятия, принятые городской властью осуществляются центром занятости населения г.Барнаула.

· Опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под угрозой увольнения;

· Общественные работы и временное трудоустройство работников;

· Стажировку выпускников образовательных учреждений в целях приобретения ими опыта работы;

· Содействие трудоустройству инвалидов;

· Содействие самозанятости (выделение субсидии начинающему предпринимателю в сумме 58800 рублей, включая дополнительную субсидию в том же размере за каждого трудоустроенного на созданные рабочие места безработного гражданина);

· Оказание адресной поддержки гражданам, переезжающим для трудоустройства в другую местность.

Мероприятия ОАО «БМЗ»:

- сокращение части сотрудников с сохранением связи с ними(после стабилизации обстановки обратно приняли 12 человек);

- переобучение через центр занятости;

- повышение квалификации сотрудников для увеличения зарплаты;

- выплата 2/3 ставки при простое предприятия;

- привлечение работников предприятия на общественные работы (через центр занятости).

Сложившаяся ситуация имеет следующие плюсы:

- Ситуация на рынке труда стабилизировалась;

- Краевая и городская администрация действуют достаточно слаженно;

- Программа направлена не только на сохранение существующих рабочих мест, но и на создание новых;
- Руководство завода, помимо собственных мер, взаимодействует с центром занятости города.

Минусы сложившейся ситуации:

- Положение на рынке труда по-прежнему остается тяжелым;
- Имеет место замораживание и даже сокращение заработной платы.

Для усовершенствования сложившейся ситуации необходимо дополнить и расширить существующие мероприятия. Усовершенствования необходимы в большей степени для городских и заводских мероприятий. Городским властям необходимо расширить пакет мер по преодолению кризиса вне рамок краевой целевой программы, а также активнее привлекать людей к общественно полезным работам. Руководству ОАО «БАМЗ» необходимо активнее взаимодействовать с городскими и краевыми властями, а также наладить переподготовку кадров в рамках самого завода, организовать перевод сотрудников на другую работу внутри предприятия.

ВЛИЯНИЕ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА НА РЫНОК РОССИИ

Шпенглер Е.В. - студентка, Макеева Н.Г. - доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Валютный театр до кризиса

Для российского финансового рынка в 2005-2007 гг. наступили необыкновенные времена. Мы стали свидетелями мощного и стремительного роста фондового рынка в России. Наряду с увеличением объемов торгов акциями, облигациями, производными финансовыми инструментами и ростом капитализации рынка, существенно расширилось число инвесторов, к торгам на российских биржах активно подключались крупнейшие игроки мирового рынка.

В этом легко убедиться, взглянув на параметры торгов двух ведущих российских биржевых холдингов России: ММВБ и РТС. Начну с рынков, где сегодня доминирует ММВБ. За последние 3 года оборот на российском биржевом рынке акций вырос почти в 10 раз. На рынке государственных облигаций рост оборотов в 5 с половиной раз, на рынке корпоративных облигаций - более чем в 6 раз. В отношении последних двух (долговых) рынков в 1 квартале 2008 г., нельзя, конечно, не отметить некоторое замедление или снижение оборотов. Но на общую картину 3 лет это пока серьезно не повлияло. Активное развитие срочного рынка на российских биржах позволило увеличить его объем в 23 раза всего за 3 года. Вклад РТС здесь в полной мере проявился на рынке фондовых деривативов, в то время как ММВБ обеспечило развитие валютных фьючерсов. Рост объема торгов на российском рынке обеспечили, в том числе, инвесторы нерезиденты. Их доля в общем объеме торгов на ФБ ММВБ поступательно растет, что свидетельствует о привлекательности российских активов. Сейчас уже смело можно утверждать, что иностранные инвесторы готовы брать риск, обусловленный российской инфраструктурой. Инвесторы-нерезиденты сыграли немаловажную роль в процессе развития внутреннего фондового рынка РФ, постепенно переходя от торговли GDR/ADR к операциям с локальными акциями.

Влияние кризиса

Природа кризисных явлений в мире и в России — разная. В развитых странах основные проблемы - ипотечный рынок и колоссальное развитие структурированных продуктов и деривативов (в первую очередь инструментов Credit-default swap), обеспечивших перераспределение рисков на долговом рынке. Для России — основные проблемы - невозможность в относительно короткие сроки провести рефинансирование ранее привлеченных займов, особенно в части евробондов. Хотя объем российского ипотечного рынка растет быстрыми темпами, он пока несопоставим с объемами ипотеки в развитых странах. Общий объем ипотечных кредитов в России оценивается примерно 25 млрд долл.,

т.е. в расчете на 1 человека в порядка 180 долл. Это в 150 раз меньше чем в Великобритании и в 1000 раз меньше чем в США. В условиях кризиса резко возросла роль операций на ММВБ по обеспечению рефинансирования участников рынка по всем инструментам фондового рынка. Доля РЕПО и аналогичных операций составляет порядка 60 процентов от общего оборота биржевых операций с ценными бумагами.

Рыночные механизмы рефинансирования, доступные на денежном рынке ММВБ – операции прямого РЕПО с ЦБ РФ, междилерского РЕПО и валютных СВОПов. При этом доля операций ЦБ - менее 30 процентов, соответственно 70 процентов своих потребностей в рефинансировании удовлетворяется участниками рынка за счет взаимного предоставления средств друг другу, а проблемы взаимного доверия решаются благодаря проведению расчетов по этим операциям через расчетную систему ММВБ (на принципах DVP). Пострадал от кризиса и рынок корпоративных облигаций. Причем у российских компаний наибольшие сложности вызывает финансирование за рубежом, объемы размещений на нем в этом году резко сократились. На внутреннем рынке, напротив, растет и число, и объемы размещений, то есть внутренний рынок капитала восстанавливает свой потенциал. На первый взгляд ситуация обнадеживающая. Однако на рынок вернулись крупные компании, которые раньше осуществляли займы за рубежом. Теперь они фактически «пылесосят» внутренний рынок, сильно потеснив средние и малые предприятия. Если ранее объемы размещений свыше 300 млн. долл. были крайне редки, то в первом квартале было размещено 4 таких выпуска, а за неполный апрель уже 2. А число небольших займов сократилось по сравнению с 1 кварталом 2007 года в 1,5 раза.

Прогноз на завершения кризиса

"Национальное бюро экономических исследований (NBER) США считает, что рецессия в мировой экономике началась в декабре 2007 года. Но датой начала мирового финансового кризиса справедливо стоило бы считать 15 сентября 2008 года - день, когда американский инвестиционный банк "Lehman Brothers" объявил о своем банкротстве. Крушение "небожителя финансового рынка" привело к цепной реакции кризиса во многих странах мира. То, что еще недавно считалось вечным и незыблемым, рухнуло в одночасье. Но кризисы не бывают вечными, даже мирового масштаба, рано или поздно они проходят. И вот уже многие эксперты уверяют, что кризис отступает. И теперь более актуальным является вопрос: "Когда кризис закончится?"

Директор-распорядитель Международного валютного фонда (МВФ) Доминик Стросс-Кан ожидает, что восстановление экономики начнется с США, однако мировой кризис еще далек от завершения. Генеральный секретарь Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) заявляет: "Хорошие новости - восстановление, хотя и слабое, началось".

Руководитель Федеральной резервной системы (ФРС) США Бен Бернанке заявил, что полное восстановление экономики страны после глобального кризиса может занять более двух-трех лет.

Президент России Дмитрий Медведев считает, что выход из кризиса будет, к сожалению, достаточно медленным, и обольщаться по поводу темпов роста в следующем году не приходится. Вице-премьер-министр финансов РФ Алексей Кудрин считает, что экономический кризис, несмотря на некоторые показатели, далек от завершения.

Согласно опросам общественного мнения, около 87% опрошенных американцев считают, что страна пока не выбралась из кризиса, а около 69% заявили, что дела в США "идут крайне плохо". В России 75% опрошенных россиян считают, что кризис еще не завершился. В Украине 67% опрошенных считают, что рецессия продолжится. То обстоятельство, что не существует однозначного мнения, когда же завершится кризис, не удивительно. Завершение кризиса, как правило, не столь яркое, как его начало. Поэтому в данной ситуации завершение кризиса носит скорее рутинный характер, чем эпохальное событие, но при этом не стоит забывать, что в 2010 году уже не будет тех проблем, которые пришлось пережить в 2009 году.

Кредиты

В следующем году существенного улучшения кредитования физических лиц не ожидается. Скорее всего, кредитный рынок в 2010 году будет расти за счет увеличения объемов кредитования юридических лиц. Для банков в 2010 году главной задачей будет не наращивание объемов кредитования физических лиц, а перекредитование старых кредитов. В первую очередь, это касается ипотечных кредитов. Не исключено, что в следующем году количество перекредитования (замена заемщиков) по ипотечным кредитам будет увеличиваться. Потенциальные желающие получить ипотечный кредит, будут получать не новый кредит, а переоформлять на себя старый кредит, одновременно с залогом на недвижимость. В отдельных случаях это позволит сэкономить на ставке по кредиту.

Это может стимулировать рост кредитования населения, хотя и спорно, так как у населения еще свежи девальвационные опасения. В целом же в следующем году средние ставки по кредитам для населения будут снижаться от 25-27% до 20-22% годовых в течение всего года. Эти ставки вряд ли будут стимулировать рост спроса на кредиты среди населения. Кроме того, банки будут только ужесточать методику оценки платежеспособности заемщиков. Традиционным при оценке платежеспособности заемщика будет анализ его действий по погашению кредита в условиях кризиса.