

Министерство образования и науки Российской Федерации

Алтайский государственный технический
университет им. И.И.Ползунова



НАУКА И МОЛОДЕЖЬ

3-я Всероссийская научно-техническая конференция
студентов, аспирантов и молодых ученых

СЕКЦИЯ

ЭКОНОМИКА

ПОДСЕКЦИЯ

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО

Барнаул – 2006

ББК 784.584(2 Рос 537)638.1

3-я Всероссийская научно-техническая конференция студентов, аспирантов и молодых ученых "Наука и молодежь". Секция «Экономика». Подсекция «Стратегическое управление, эффективность и качество» / Алт.гос.техн.ун-т им. И.И.Ползунова. – Барнаул: изд-во АлтГТУ, 2006. – 35с.

В сборнике представлены работы научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, проходившей в апреле 2006 г.

Организационный комитет конференции:

Максименко А.А., проректор по НИР – председатель, Марков А.М., зам. проректора по НИР – зам. председателя, Арзамарсова А.А. инженер Центра НИРС и молодых учёных – секретарь оргкомитета, Маркова Т.В., зав кафедрой «Экономика и организация производства» АлтГТУ – руководитель секции «Экономика», Балашов А.В. – редактор.

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Плесникова А.Н. гр. М - 21

Одним из важнейших факторов успешной коммерческой работы предприятия является эффективное использование кадровых ресурсов. Анализ показателей по труду и заработной плате, в связи с этим, является одним из важнейших этапов общего анализа деятельности хозяйствующих субъектов. Анализ состава, движения и эффективности использования персонала предприятия начинается с изучения количества работников, их состава по группам и движения внутри предприятия.

В целях эффективности управления процессами формирования и использования персонала на предприятиях торговли применяется классификация по следующим основным признакам:

- По категориям. В составе предприятий торговли выделяют три категории работников:
- Персонал управления
- Торгово-операционный персонал
- Вспомогательный персонал

Деление персонала торгового предприятия по категориям работников представляет собой наиболее общую форму функционального разделения их труда.

Движение работников на предприятии (оборот) характеризуют следующие показатели:

- коэффициент оборота по приему - это отношение численности всех принятых работников за данный период к среднесписочной численности работников за тот же период;
- коэффициент оборота по выбытию - это отношение всех выбывших работников к среднесписочной численности работников;
- коэффициент текучести кадров - это отношение выбывших с предприятия по неуважительным причинам (по инициативе работника, из-за прогулов и др.) к среднесписочной численности (определяется за определенный период).

Анализ трудовых показателей – это один из основных разделов анализа работы предприятий.

Основными задачами анализа эффективного использования трудовых ресурсов являются:

- изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;
- определение и изучение показателей текучести кадров;
- выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

Эффективность использования производственных ресурсов влияет на все качественные показатели деятельности субъекта хозяйствования – себестоимость, прибыль и т.д.

Управление персоналом связано с разработкой и реализацией кадровой политики, основными целями которой являются:

- удовлетворение потребности предприятия в кадрах;
- обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров;
- эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Производительность труда - это эффективность, результативность использования кадрового ресурса предприятия. Для измерения производительности труда используются два показателя: выработка и трудоемкость.

Основные факторы повышения производительности труда можно классифицировать по трем направлениям:

1. факторы, создающие условия для роста производительности труда: уровень развития науки, повышения квалификации работников, укрепление трудовой дисциплины, сокращение текучести кадров и др.)

2. факторы, способствующие росту производительности труда: материальное и моральное стимулирование, совершенствование оплаты труда, внедрение научно и технически обоснованных норм труда, внедрение прогрессивной технологии и др.

3. факторы, непосредственно определяющие уровень производительности труда на предприятии: механизация и автоматизация производственных процессов, улучшение качества труда, ликвидация простоев, устранение брака, совершенствование управления и организации труда и др.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Карнакова М.А. 5М-01

Научный руководитель к.т.н., доцент Горлова Н.Н.

Мотивация – состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации. Мотив выступает как повод, причина, объективная необходимость что-то сделать, побуждение к какому-либо действию.

Мотивация – процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации.

С помощью различных моделей делаются попытки определить, что мотивирует людей на рабочем месте:

- А. Маслоу выдвинул гипотезу о наличии у индивидов ряда потребностей (первичные и вторичные потребности)

- К. Алдерфера интересовала проблема выделения первичных потребностей человека, т.е. природных потребностей живого организма (потребности существования, взаимосвязей и роста)

- Дэвид МакКлелланд и его коллеги разработали модель мотивации, делавшей основной упор на потребности высших уровней и объединили их в три категории: присоединения, власти и достижения

- Фредерик Герцберг выделил следующие факторы, влияющие на отношение человека к работе: «мотиваторы», вызывающие положительные эмоции и «гигиенические факторы», вызывающие негативные эмоции

- согласно теории ожидания Врума не только потребность является необходимым условием мотивации человека для достижения цели, но и выбранный тип поведения

- теория Дж. Стейса Адамса показывает, что основную роль в выполнении работы и получении удовлетворения играет степень справедливости (несправедливости), которую ощущают работники в конкретной ситуации на своей работе

- Модель Портера-Лаулера построена на сочетании элементов теории ожиданий и теории справедливости (введены соотношения между вознаграждением и достигнутыми результатами)

Мотивационная деятельность на предприятии ОАО «Алтай-Кокс» представлена достаточно хорошо.

Самое главное мотивационное звено – это, генеральный директор. Он является призмой, отражающей и направляемой все мотивационные процессы.

Непосредственно на практике персоналом занимается отдел по труду, кадрам и социальным вопросам, который, базируясь на реальных возможностях организации, осуществляет отбор квалифицированного персонала, разработку режимов работы и т.п.

Помимо формальной организационной структуры, которая определяет структуру подчинения, прав, обязанностей, полномочий и ответственности, присутствует также неформальная структура, которая не отражена в документах, но решает деловые задачи и цели предприятия на основе человеческих отношений в коллективе.

Также в коллективе сложилась неформальная межличностная система симпатий и антипатий. Руководитель выступает субъектом этих подсистем. Неформальная структура также влияет на мотивации работников.

ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ (РОССИЯ)

Кравченко Римма Викторовна

Шевкунова Ксения Владимировна, ст. гр. М-22

На эффективность работы ТЭК все большее влияние оказывают не традиционные факторы, относящиеся к технической сфере (безотказность оборудования, надежность и живучесть систем энергетики и т. п.), а факторы экономические (дефицит инвестиционных ресурсов, финансовая дестабилизация и др.) и социально-политические (национальные и региональные конфликты, забастовки и пр.).

При рассмотрении вопросов функционирования и развития ТЭК недостаточно ограничиваться техническими аспектами анализа надежности и живучести входящих в него систем энергетики. Следует переходить к комплексным исследованиям широкого круга факторов, определяющих энергетическую безопасность страны.

Энергетическая безопасность (ЭБ) страны есть состояние защищенности ее граждан, общества, государства, экономики от угрозы дефицита в обеспечении их обоснованных потребностей в энергии экономически доступными ТЭК приемлемого качества в нормальных условиях и при чрезвычайных обстоятельствах.

При этом в нормальных условиях речь идет об обеспечении поставок в полном, объеме обоснованных (разумных) потребностей, в чрезвычайных ситуациях - о гарантированном удовлетворении минимально необходимого объема жизненно важных потребностей.

Для России как страны с обширной и растянутой на тысячи километров территорией и как федеративного государства с крепнущей самостоятельностью субъектов федерации важным аспектом является повышение энергетической безопасности регионов и в том числе их энергетической самообеспеченности.

Энергетическая независимость не является проблемой для России в целом, но для большинства регионов страны она трансформируется в две региональные проблемы:

- а) достаточность (по пропускным способностям), доступность (по стоимости транспорта ТЭР) и надежность межрегиональных топливно-энергетических связей и поставок по ним;
- б) достаточный уровень самообеспечения региона, самобалансирования по ТЭК.

Очень остро стоит проблема устойчивости тепло- и электроснабжения в регионах, вынужденно ориентированных преимущественно на местное твердое топливо (привозное топливо труднодоступно из-за высоких транспортных тарифов; собственного газа нет или его мало, к сети ЕСГ регион не присоединен), объем добычи которого в последнее время снизился. Таковы большинство регионов Дальнего Востока, Забайкалья, Севера (в том числе европейского), отдельные энергоузлы Сибири и других районов, отличающиеся ко всему еще и суровым климатом. Для спасения таких регионов правительство вынуждено дотировать объекты ТЭК, осуществлять меры по разрешению кризиса неплатежей за ТЭК и т. п.

Для другой группы регионов в число важнейших угроз энергетической (а также и экологической) безопасности все больше выдвигаются аварии на трубопроводах (газо-, нефте- и нефтепродуктопроводах), «перенасытивших» территорию этих регионов (значительная часть регионов Урала, Поволжье и др.). В то же время одной из проблем энергетической безопасности в этих регионах является слабое развитие газификации сельских поселений и малых городов при «протекании» рядом с ними мощных газовых «рек».

В настоящее время наиболее напряженная ситуация на Дальнем Востоке. Здесь в весьма острой форме реализовался практически весь спектр экономических и социально-политических угроз энергетической безопасности региона.

Не менее сложная ситуация в северных и удаленных изолированных районах. Острый дефицит ТЭК и финансовых средств, высокие транспортные тарифы и цены на энергоресурсы привели к снижению уровня топливоснабжения этих территорий, что в ряде случаев вызвало необходимость срочной эвакуации населения.

Выдвижение ЭБ на одно из главных мест среди компонентов национальной и региональной безопасности обуславливается ролью энергии как одного из главных факторов производства и одного из основных условий жизнедеятельности современного общества.

Обеспечение энергетической безопасности требует учета как внутренних, так и внешних производственных связей ТЭК и других отраслей экономики. Оно достигается осуществлением следующих основных мер:

- развитием систем энергетики, достаточно удовлетворяющим обоснованный спрос на ТЭК;
- энергосбережением во всех отраслях экономики, обеспечивающим разумное снижение спроса на ТЭК;
- целенаправленными мерами в рамках ТЭК по предотвращению реализации угроз ЭБ, снижению восприимчивости ТЭК к таким угрозам и обеспечению быстрой восстанавливаемости систем топливо- и энергоснабжения;
- формированием в рамках антикризисной программы благоприятного социально-экономического климата в стране и ее регионах для обеспечения национальной безопасности, включая ЭБ.

СОСТОЯНИЕ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА В РОССИИ

Кравченко Римма Викторовна

Голод Валентина Сергеевна, ст. гр. М-21

Топливо-энергетический комплекс (ТЭК) является важнейшей структурной составляющей экономики России, одним из ключевых факторов обеспечения жизнедеятельности производительных сил и населения страны. Он производит более четверти промышленной продукции России, оказывает существенное влияние на формирование бюджета страны, обеспечивает более половины ее экспортного потенциала. Основные фонды ТЭК составляют примерно треть производственных фондов промышленности.

Базируясь на богатом потенциале энергетических ресурсов, Россия до 1988 года систематически наращивала их добычу, доведя ее до 13% от их суммарного производства на Земле при доле в населении планеты менее 3%. Однако по душевому потреблению первичных энергоресурсов Россия почти в 1,5 раза отставала от США, имея почти вдвое большее удельное энергопотребление на единицу произведенного валового внутреннего продукта. Это было связано со спецификой структуры милитаризованного производства, низкой производительностью общественного труда и с нерациональным энергоиспользованием на фоне низких цен на энергоносители.

В начале 1990-х годов в связи с распадом СССР и общеэкономическим кризисом в России негативные трансформации произошли и в отраслях ТЭК. В 1999 году по сравнению с достигнутыми максимальными уровнями добыча нефти составила 61%, угля-72%, газа-96%, производство электроэнергии-88%. В целом производство первичных энергоресурсов составило в 1999 году 82% от уровня 1990 года, а потребление их-89% при уменьшении валового внутреннего продукта страны до 63%.

Наиболее серьезной проблемой ТЭК является обостряющийся финансовый кризис и связанные с ним обвальные неплатежи за топливо и энергию, размеры которых неуклонно растут. В результате в отраслях комплекса возник опасный инвестиционный кризис: суммарные капитальные вложения в ТЭК в 1993 году сократились по сравнению с инвестициями конца 1980-х годов почти вдвое, причем бюджетные источники составили лишь 7% от этих сниженных капиталовложений.

Отсутствие необходимых инвестиций не позволило в 1990-х годах компенсировать естественное выветывание производственных мощностей ТЭК. В нефтяной промышленности это привело к сокращению эксплуатационного бурения почти в два раза и уменьшению мощностей нефтедобычи более чем на 200 млн.т. в год. В угольной промышленности утрачены мощности по добыче 58 млн.т. в год. Ежегодная работка проектного ресурса мощностей в электроэнергетике в 5-7 раз опережает ввод новых мощностей электростанций.

Во всех отраслях ТЭК утрачен минимально необходимый строительный задел. Финансовые ограничители не позволяют даже поддержать действующие основные фонды, проводить необходимые объемы ремонтных работ.

Состояние и технический уровень действующих отраслей ТЭК становятся критическими. Исчерпали свой проектный ресурс работы более половины оборудования угольной промышленности, 30% газоперекачивающих агрегатов, свыше 50% износа имеет более чем половина оборудования в нефтедобыче, более трети - в газовой промышленности. В нефтепереработке износ фондов превышает 80%. А в электроэнергетике в ближайшее время отрабатывает проектный ресурс половина мощностей электростанций страны. Более половины магистральных нефтепроводов эксплуатируется от 20 до 30 лет и более 30 лет. В соответствии с современными нормами безопасности требуют реконструкции до половины мощности АЭС (атомных электростанций). Такое положение ставит под реальную угрозу перспективу нормального энергоснабжения страны, тем более, что инвестиционные циклы в отраслях ТЭК очень длительны и капиталоемки.

За время экономической реформы в стране ТЭК прошел свою часть пути к рыночной экономике. Этот путь имеет особенности, связанный с технологическим монополизмом таких производств, как газовая, электроэнергетическая системы и централизованное теплоснабжение, трубопроводный транспорт. Важной особенностью является воздействие цен энергоносителей на инфляционные и другие процессы в экономике, а также сильное влияние ТЭК на социальную обстановку и жизнедеятельность общества. Тревожная ситуация, сложившаяся в энергоснабжении страны, требует разработки такой энергетической стратегии, которая позволила бы, прежде всего, предотвратить дальнейшее углубление энергетического кризиса и обеспечить энергетическую безопасность России в условиях перехода страны к рыночной экономике. В то же время в сложившихся условиях состояние топливно-энергетического комплекса может оказать серьезное негативное влияние на экономическую безопасность России в целом, на жизнедеятельность всех сфер экономики и населения, социально-экономическую стабильность общества и независимость государства. Основными факторами, формирующими на данном этапе и на ближайшую перспективу угрозу энергетической безопасности России и составляющими предмет особого внимания при формировании энергетической стратегии, являются:

- критическое финансовое положение отраслей ТЭК, продолжающийся глубокий и опасный спад их производства;
- острый дефицит инвестиций в ТЭК, приводящий к некомпенсированному выбытию его производственных мощностей в условиях угрожающе высокой изношенности основных фондов комплекса;
- ухудшение состояния подготовленной к разработке сырьевой базы, особенно в нефтяной промышленности, и резкое сокращение геологоразведочных работ;
- несовершенство ценовой, налоговой и финансовой политики государства в ТЭК, которая не обеспечивает реального самофинансирования отраслей комплекса и структурных ценовых соотношений, соответствующим мировым тенденциям;
- высокий уровень энергоемкости в России, который ложится тяжелым прессом на экономику страны и конкурентоспособность производства;
- сокращающийся экспортный потенциал ТЭК как в связи с паданием производства энергоресурсов, так и из-за утраты транспортных коммуникаций по экспорту энергоресурсов, что может повлечь потерю традиционных рынков сбыта;
- недостаточный энергетический и энерготранспортный потенциал в ряде регионов страны и низкая обеспеченность большинства регионов собственными природными топливно-энергетическими ресурсами. Возникшая после распада СССР энергетическая зависимость ряда регионов страны от стран СНГ;
- трудности обеспечения сезонными запасами топлива как страны в целом, так и отдельных ее регионов, особенно северных, связанные с финансовыми ограничениями и недостаточной мощностью подземных газовых хранилищ;
- низкий технический уровень в отраслях ТЭК и необходимость больших затрат на

обеспечение безопасности АЭС первых поколений;

– негативное экологическое воздействие ТЭК на социально-экономические условия жизни общества.

Решение этих основных проблем и является приоритетом Энергетической стратегии. Платежеспособный внутренний спрос быстро падает, а жесткие транспортные ограничения не позволяют наращивать экспорт топлива и энергии. В результате производство энергоносителей в России, при всей их высокой эффективности и безусловной конкурентоспособности по мировым нормам, подошло к грани обвального спада, а отнюдь не рыночного равновесия спроса и предложения.

Наиболее опасна в этом отношении острая нехватка капитальных вложений в топливно-энергетические отрасли и энергосбережение. Гиперинфляция обесценила амортизационные отчисления как источник финансирования капитальных вложений. Высокие проценты на кредиты и их краткосрочность перекрыли и этот источник.

Ваучерная приватизация лишила даже самые привлекательные и надежные предприятия ТЭК притока акционерного капитала. Непомерный налоговый пресс, связанный с ним кризис неплатежей в России и других странах СНГ, уменьшение выручки от экспорта из-за снижения мировых цен на топливо и достижение пределов пропускных способностей экспортных терминалов и трубопроводов - все это грозит исчерпать еще теплившийся главный источник капитальных вложений - инвестиционную компоненту цены (тарифа) на топливо и энергию.

В случае непринятия срочных мер разрушение системы энергосбережения страны станет необратимым не только из-за массового выбытия старого оборудования, введенного 30-40 лет назад в период бурного развития ТЭК, но и ввиду специфики процесса топливодобычи, требующего постоянных вложений в проходку, бурение и т.д. прекращение инвестиций в этих отраслях сбросит их производство по крутой экспоненте, а для восстановления добычи потребуются не только многократно большие затраты, но и длительное время - от 4-5 лет в нефтяной и газовой, до 8-12 лет в угольной промышленности.

В этом состоят основные причины того, что отрасли ТЭК, переступив грань финансового кризиса, грозят нарушить устойчивость энергоснабжения народного хозяйства, тем самым могут подорвать основы экономической безопасности и стать новым фактором социальной дестабилизации страны.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Студентка гр. – М 21 Пермина Н.С.

Руководитель Фандина В.Г.

В настоящее время, в условиях все больше возрастающей непредсказуемости внешней среды функционирования организаций, невозможности эффективного применения традиционных методов управления бизнес-процессами, менеджеры, управленцы в поисках эффективного управления все чаще обращаются к стратегическому управлению. Развернувшаяся теоретическая мысль и практическая реализация стратегического подхода за рубежом, в нашей стране находятся в стадии развития, и как отмечают многие отечественные авторы работ по стратегическому менеджменту, практическая ценность исследований в данной области в нашей стране на данный момент незначительна. Стратегическое управление остается главным образом выбором крупных транснациональных корпораций. В то же время, по мнению некоторых специалистов в области управления, эффективность деятельности многих организаций России в современных экономических условиях остается низкой или даже убыточной. Поэтому, именно сейчас, когда в стране происходит строительство рыночной экономики, в мире – глобализация, большое значение приобретают новые методы управления и особенное значение стратегический менеджмент, позволяющий создавать и использовать конкурентные преимущества организации, что значит, успешно функционировать в рыночной среде.

«Стратегический менеджмент (управление) – деятельность по стратегическому менеджменту, связанная с постановкой целей и задач организации и с поддержанием ряда взаимоотношений между организацией и окружением, которые позволяют ей добиться своих целей,

соответствуют её внутренним возможностям и позволяют оставаться восприимчивой к внешним требованиям».

В настоящее время, когда происходит ускорение изменений в окружающей среде организаций, нестабильность общей экономической конъюнктуры, ужесточение конкуренции, дифференциации вкусов и повышение требовательности потребителей, сокращение жизненного цикла продукта, особое значение приобретает стратегическое управление. Как отмечают известные специалисты в области менеджмента Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. «стратегическое управление является фундаментом общего подхода к управлению».

Но может показаться, что растущая непредсказуемость внешней среды, делает невозможным долгосрочное стратегическое управление. Но на самом деле все наоборот – организация, не знающая, в каком направлении действовать, в соответствии с факторами внешней среды, не сможет долгое время существовать на рынке.

Отметим преимущества осознанного стратегического управления перед интуитивным управлением:

- обеспечение направленности всей организации на тот вид деятельности и те цели, которые определены в стратегии;
- появление необходимости в ситуационном мышлении менеджеров, в четком реагировании на появляющиеся перемены;
- обоснованное распределение ресурсов;
- объединение решений руководителей всех уровней организации в стратегии;
- поощрение активного управления, а не простого реагирования на внешние факторы (оперативное управление), что может послужить улучшению результатов деятельности.

«Стратегическое управление можно определить как такое управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации, отвечающие вызову со стороны окружения и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что в совокупности позволяет организации выживать и достигать своей цели в долгосрочной перспективе».

ПЕРСПЕКТИВА РАЗВИТИЯ ЛЕСОХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Студент гр. ТППиЭ – 11 Князева Н.В.
Доцент, к.т.н. Полякова Л.В.

Лесная промышленность всегда являлась одной из важнейших отраслей экономики и определяла развитие социально – экономической составляющей регионов, увеличивая валютные резервы государства благодаря экспорту древесины.

Роль России в мировом лесном секторе крайне важна, но не соответствует ее огромному сырьевому потенциалу. Обладая четвертой частью всех запасов древесины на Земле, наша страна в общемировом лесопромышленном производстве занимает всего 2,3%, а по удельному весу в лесной торговле только 2,8%. Всего 20% заготовленной древесины идет на производство продукции глубокой переработки. В странах с развитой лесной промышленностью эта цифра достигает 80%.

Новые отрасли промышленности – газовая и нефтяная – в связи с устойчивым ростом цен на экспортируемые углеводородные энергоносители быстро оттеснили лесную промышленность на третье место в валютных поступлениях государства.

Единственным сегментом лесного комплекса, где в 2001 году сохранилась тенденция к росту производства, являлась целлюлозно-бумажная промышленность. Лесозаготовительные предприятия, а также компании, занятые в деревообработке, вынуждены были сократить выпуск продукции.

Сокращение производства в сегменте деревообработки связано, главным образом, со снижением выпуска пиломатериалов. В 2001 году суммарный выпуск данной продукции составил 17,3 млн. м³, что на 4,2% меньше, чем в предыдущем году. В начале 2002 года темпы

спада ускорились. Выработка более технологической продукции – фанеры и древесностружечных плит – в течение последних лет демонстрирует достаточно заметный рост. Выпуск этой продукции увеличился в 2001 году соответственно на 7,2 и 8,2% /

Оценивая прошлое и стараясь заглянуть в будущее, очень трудно понять, почему в Правительстве России так долго не могут осознать глобальное и стратегически важное для устойчивого развития России значение ее лесных ресурсов и лесного сектора экономики.

Прогноз роста объемов лесозаготовок в значительной мере объясняется наличием богатых запасов лесных ресурсов, пригодных к эксплуатации.

Основным фактором перспективного увеличения объемов лесозаготовок является рост спроса на древесностружечные и древесноволокнистые плиты, целлюлозу, бумагу и картон. Наиболее высокими темпами в ближайшей перспективе будут развиваться производства по глубокой химической и химико-механической переработке древесины, что позволяет вовлечь в сферу использования значительные объемы низкокачественной древесины и древесных отходов.

Развитие производств по глубокой переработке древесины и ее отходов, повышение конкурентоспособности лесобумажной продукции предполагает масштабную модернизацию и техническое перевооружение всех подотраслей лесопромышленного комплекса, внедрение прогрессивных технологий, современного оборудования и технических средств.

Развитие глубокой переработки древесины и ее отходов должно рассматриваться в одном контексте со стратегией и программой развития лесного сектора в целом.

Одной из причин отставания России от промышленно – развитых стран в области развития производства по глубокой переработке древесины является неудовлетворительное состояние производственных фондов и их недостаточность, что вызвано низкой инвестиционной активностью.

Анализ инвестиционных процессов в деревообрабатывающей отрасли в региональном разрезе показывает, что наиболее значительные объемы инвестиций наблюдаются на предприятиях Северо – Западного федерального округа. Их доля в общероссийском объеме инвестиций в 2003 году составила 27,7%.

Наименьший объем инвестиций в развитие деревообрабатывающих производств наблюдается в Сибирском и Дальневосточном федеральных округах, доля этого показателя в общеотраслевом составляет соответственно 2,7 и 1,0%.

Анализ тенденций инвестиционного процесса в деревообрабатывающей отрасли в территориальном разрезе показывает, что по мере повышения ценности пород древостоев в лесфонде и сокращения расстояний перевозки лесопродукции до границ основных ее потребителей объемы инвестиций в деревообрабатывающую отрасль снижаются /

Из-за нехватки высокотехнологичных мощностей, а также их нерационального размещения на двух третях практически полностью покрытой лесами территории России (Сибирь и Дальний Восток) производится всего 37,7% всей заготовленной в стране древесины и 36,7% пиломатериалов. Тем не менее, емкость внутреннего и в особенности быстро растущего Азиатско-Тихоокеанского внешнего рынка делают развитие глубокой переработки древесины в этих регионах перспективным и эффективным. В то же время за годы экономических преобразований в лесоизбыточных районах не было построено ни одного крупного лесопромышленного предприятия.

В стране нет эффективного механизма работы с потенциальными инвесторами по размещению строительства новых лесопромышленных предприятий. В результате зачастую новые предприятия создаются без серьезной экономической и технико-технологической оценки. Это приводит к негативным последствиям.

Значительное влияние на развитие лесопромышленного комплекса в этих регионах оказывает высокий уровень производственных издержек. В структуре материальных затрат на производство товарной продукции значительную долю занимают стоимость топлива – энергетических ресурсов, сырья и материалов.

Негативно влияет на величину издержек производства и политика естественных монополий. Темпы роста стоимости топлива, энергии, железнодорожных тарифов значительно опережают темпы роста цен на продукцию лесопромышленного производства. Так, за последние 10 лет величина опережения цен по топливно-смазочным материалам составила 3,5 раза, электроэнергии 2 раза, тарифов на перевозку лесных грузов 1,9 раза. Проводимая в последние годы МПС России тарифная политика привела к нерентабельности поставок лесных товаров, в том числе и на экспорт, особенно из районов Сибири и Урала. Так, удельный вес железнодорожного тарифа в цене реализации 1 м³ круглых лесоматериалов, производимых предприятиями, находящимися на расстоянии более 1000 км от границы, составляет более 60%. Во многом по этой причине сдерживается развитие лесопромышленного производства в удаленных районах, прежде всего Сибири.

Однако наличие больших запасов леса как хвойных, так и лиственных пород, а так же произрастание ценных пород древостоев в Сибири, в частности в Алтайском крае, должно послужить развитию производства по глубокой переработке древесины и ее отходов.

Данная проблема становится все более актуальной, так как продажа продукции глубокой переработки древесины может явиться значительной статьей дохода Сибири и России в целом, в том числе и Алтайского края. С этой точки зрения настоящая работа является актуальной.

По экономическим оценкам производство композитных материалов (ДСП и ДВП) с помощью взрывного автогидролиза является наиболее дешевым и эффективным производством по переработке древесного сырья. Очевидно, что применение данного метода позволит в значительной мере решить проблему использования отходов лесной и деревообрабатывающей промышленности и тем самым, снизить нагрузку на окружающую среду по твердым отходам этой отрасли, а также сохранить лесные ресурсы. Экологическая чистота получаемых композитных материалов, обусловленная отсутствием выделения в атмосферу фенолов, являющихся компонентами синтетических клеев в традиционных композитах, говорит в пользу его развития. Применение взрывного автогидролиза, как метода активации древесины, позволяет экономить средства на электроэнергию (время обработки составляет до 30 минут, в то время как химическая активация проводится часами), что снижает уровень производственных издержек. Производство композитных материалов данным методом влечет за собой снижение себестоимости ДСП и ДВП, так как в обычных производствах фенолформальдегидные и мочевиноформальдегидные смолы составляют 30 – 40% от стоимости плит.

Актуальность и перспектива данной работы доказывается высокими качественными прочностными показателями получаемых плитных материалов, возможностью использования как хвойных, так и лиственных пород, поэтому предложенный способ найдет широкое применение в промышленном масштабе.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОТХОДАМИ

Доцент, к.т.н. Бельдеева Л.Н.

Кайгородова М.А.

Доцент, к.т.н. Горлова Н.Н.

Проблема загрязнения окружающей среды в результате накопления опасных отходов относится к основным экологическим проблемам в Российской Федерации и требует взвешенного системного подхода. Зарубежный опыт показывает, что снизить воздействие отходов на окружающую среду невозможно путем простого ужесточения экологических стандартов или внедрения новых технологий. Необходимо внедрение новых управленческих концепций, учитывающих в комплексе технологические, социально-экономические, управленческие и организационные аспекты этой проблемы.

Эффективное планирование для комплексного управления отходами требует учета всех важных экологических и экономических аспектов, связанных с отходами: от рационального использования сырья и применения малоотходных технологий для производства продукции до утилизации отходов.

Недостаточная эффективность управления в сфере охраны окружающей среды в значительной степени объясняется проблемами информационного обеспечения процесса принятия решений. Система мониторинга отходов должна обеспечивать получение точных данных о количестве и составе образующихся отходов, имеющихся в регионе установках по их утилизации, обеспечивать эффективное планирование деятельности по обращению с отходами на основе ключевых показателей деятельности. Именно такой подход позволяет согласовать измеряемые показатели эффективности со стратегическими целями в области экологически безопасного обращения с отходами.

В соответствии с действующим законодательством, на территории Алтайского края административное регулирование и контроль деятельности по экологически безопасному обращению с отходами осуществляет Алтайское межрегиональное управление по технологическому и экологическому надзору. При получении лимитов на размещение отходов хозяйствующие на территории края субъекты представляют в управление данные о количестве и качественном составе образующихся отходов, способах их утилизации, а также сведения о находящихся на балансе предприятия объектах размещения отходов.

Для автоматизации обработки данных нами создана информационная система, формирующая базу данных при заполнении лимитов на размещение отходов. База данных служит основой для определения региональной политики в области обращения с отходами, учитывающей все специфические особенности региона, позволяет идентифицировать приоритеты и установить соответствующие целевые и плановые экологические показатели, нацеленные на реализацию в первую очередь наиболее актуальных малозатратных мероприятий, разработать эффективные программы для реализации политики и достижения целевых и плановых экологических показателей.

При заполнении бланка лимитов вводятся следующие сведения:

- наименование предприятия и его адрес;
- дату выдачи лимитов на размещение отходов;
- наименование и количество отходов, образующихся на предприятии, класс опасности отхода для окружающей среды, их опасные свойства, код по федеральному классификационному каталогу отходов (ФККО).
- количество отходов, подлежащих размещению (захоронению) на различных объектах размещения отходов (полигоны, свалки);

Виды отходов и их коды выбираются из Федерального классификационного каталога отходов. При отсутствии отхода в ФККО его наименование и код заносится в краевой каталог. Объекты размещения отходов выбираются из списка, который может дополняться и обновляться.

База данных позволяет получать и актуализировать информацию в целом по краю и по отдельным районам:

- о наличии лимитов на размещение отходов для предприятий, срок их действия;
- выделять или выводить отдельным списком предприятия, для которых срок действия лимитов истек или истекает;
- перечень и количество отходов каждого вида, образующихся на предприятии, в районе, в крае;
- перечень и количество отходов каждого вида, размещаемых на муниципальных и собственных объектах размещения отходов;
- перечень предприятий по каждому району Алтайского края.

На основе полученных данных в каждой области деятельности задаются цели, согласованные со стратегией, а для оценки достижения этих целей формируются ключевые показатели деятельности.

Эффективная система мониторинга отходов является непременным условием для формирования организационной структуры управления, обеспечивающей комплексный межведомственный подход к утилизации отходов, способной адаптироваться к изменяющимся условиям, к изменениям в составе и количестве отходов.

РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Вяткина К.В., гр. М-22

научный руководитель к.т.н., доцент Горлова Н.Н.

Рационализация управления — это разработка и осуществление мероприятий, направленных на улучшение, прогрессивное изменение управляющей подсистемы или ее отдельных элементов (организационных структур, процессов, технологий, процедур, операций) для повышения эффективности управления и достижения лучших результатов функционирования системы в целом.

Типовой процесс рационализации включает четыре этапа:

- 1.Формирование цели.
- 2.Анализ существующей ситуации.
- 3.Выявление проблем.
- 4.Разработка конкретных мероприятий.

Совершенствование управления на современном этапе неразрывно связано с созданием целостной системы управления, обеспечивающей органичное единство всех ее элементов: процессов и методов управления, функциональных подсистем, организационной структуры управления, кадрового состава.

Непременным и фундаментальным элементом организационной системы является ее структура. Структура социально-экономических систем, к которым относятся промышленные предприятия — это совокупность элементов, составляющих эту систему, и их взаимосвязь друг с другом, проявляющаяся в производстве, обмене, распределении и потреблении. Одной из составных частей такой системы является аппарат управления, характеризующийся собственной оргструктурой.

Оргструктура любой производственной системы обладает сложной фундаментальной характеристикой и включает совокупность функциональных звеньев (подразделений, должностных лиц, категорий работников и т. п.), находящихся в определенных производственных связях и отношениях, а также систему целей, функций и задач, прав и ответственности, распределенных между всеми звеньями предприятия.

В настоящее время на промышленных предприятиях действуют в основном традиционные, организованные по иерархическому принципу оргструктуры управления.

Попытки при старых линейных структурах организовать горизонтальные связи, призванные объединить исполнителей по одной программе, большого эффекта не дали, так как сами эти структуры не соответствуют требованиям гибкости и адаптируемости.

К серьезным недостаткам существующих оргструктур относятся:

— отсутствие прямой связи задач каждого исполнителя с конечными целями предприятия;

—невозможность сочетания внутривыполнительских отношений с формами самоуправления низовых звеньев;

—невозможность обеспечения необходимой оперативности и надежности управления из-за выполнения функций организации, координации и контроля только на вышестоящей ступени оргструктуры.

Оргпроблемы обостряются при расширении масштабов и увеличении сложности производства и приобретают в условиях рыночных отношений особую актуальность.

Эффективность деятельности многофункционального предприятия, в большой степени зависит от рациональности его оргструктуры. При этом под рациональной понимаем оргструктуру, которая соответствует определенным принципам: соответствие стратегическим целям и задачам предприятия, высокая мобильность, создание минимальных внутренних напряжений в коллективе и др.

Многие параметры, влияющие на оргформы, часто меняются, поэтому возникает необходимость в постоянном обновлении структуры предприятия. Вследствие этого общей чертой для современных предприятий должна являться высокая мобильность их оргструктур.

Оргструктура не может быть застывшей, она должна изменяться в соответствии с изменением внешних и внутренних условий, особенно при наличии потерь, не использованных резервов, ухудшении показателей производственно-хозяйственной деятельности.

Отказ от стабильных оргструктур существенно усложняет работу. Вместе с тем, если перестройка осуществляется обоснованно и персонал предприятия привыкает к «динамизму», эффективность такого подхода становится значительной.

Совершенствование оргструктур на предприятии включает выбор рационального соотношения централизации и децентрализации управления, сочетания вертикального (линейного) и горизонтального (функционального) руководства с оптимальным распределением функций, прав и обязанностей между подразделениями и должностными лицами.

В современных экономических условиях формируемая оргструктура предприятия при прочих равных условиях окажется эффективной, если будет обладать следующими качествами: постановка конкретных целей и формулирование реальных результатов деятельности каждого организационного элемента, обеспечение максимального количества степеней организационной и экономической свободы по достижению целей, наличие организационных возможностей поддержки производственно-коммерческой инициативы и др.

В условиях рыночной экономики изменение организационной структуры управления предприятием должно идти по пути сочетания принципов централизации, специализации и экономической самостоятельности структурных единиц, создания гибких программно-целевых структур управления, позволяющих быстро реагировать на изменения внешней среды и требований к производству. При этом централизованное руководство состоит, главным образом, в информационном обеспечении и выработке рекомендаций.

Основные направления совершенствования действующих оргструктур предприятий:

- 1) создание автономных блоков управления, наиболее адаптируемых к изменяющимся экономическим условиям функционирования предприятий;
- 2) разработка технологий новых функций управления в названных выше блоках;
- 3) разработка прогрессивной системы стимулирования работников;
- 4) создание организационно-технических, финансовых и психологических условий для реализации намеченных усовершенствований.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОНКУРСНОГО УПРАВЛЯЮЩЕГО И ЧЛЕНОВ ЕГО КОМАНДЫ

Бойко Т. А. гр. М-22

научный руководитель к.т.н., доцент Тузовская С.А.

Конкурсное производство представляет собой процедуру ликвидации несостоятельной организации путём консолидации имущества должника (конкурсной массы) и последующего распределения между кредиторами денежных средств, вырученных от его продажи.

Срок конкурсного производства не может превышать 1 год, но арбитражный суд вправе продлить этот срок ещё на 6 месяцев. При необходимости срок конкурсного производства может быть продлён сверх этих сроков. Основанием для этого могут служить обстоятельства, свидетельствующие о необходимости завершить продажу имущества должника и расчёты с кредиторами.

При принятии решения о признании должника банкротом и открытии конкурсного производства арбитражный суд назначает конкурсного управляющего в следующем порядке. Предварительно он направляет в саморегулирующуюся организацию (заявленную в данном арбитражном суде) запрос о представлении кандидатур конкурсного управляющего. В свою очередь саморегулирующаяся организация определяет трёх своих членов, изъявивших согласие быть утверждёнными судом в качестве конкурсного управляющего и в наибольшей степени удовлетворяющих требованиям к кандидатуре конкурсного управляющего (требования указываются в определении арбитражного суда). Эти требования формулируют представители должника и собрание кредиторов.

В течение пяти дней с момента получения запроса список кандидатов направляется саморегулирующей организацией в арбитражный суд, а также представителям собрания кредиторов и должника.

Представители собрания кредиторов и должника вправе отклонить по одной из кандидатур арбитражных управляющих, вошедших в список. Оставшаяся кандидатура утверждается арбитражным судом в качестве конкурсного управляющего, за исключением случаев нарушения процедуры отбора.

Арбитражный управляющий должен:

- 1) быть гражданином РФ;
- 2) быть зарегистрирован в налоговой инспекции в качестве индивидуального предпринимателя;
- 3) быть застрахованным;
- 4) иметь высшее образование;
- 5) иметь стаж руководящей работы не менее двух лет в совокупности;
- 6) сдать теоретический экзамен по программе обучения арбитражных управляющих;
- 7) пройти стажировку в качестве помощника арбитражного управляющего;
- 8) не иметь судимости;
- 9) являться членом саморегулирующей организации.

Арбитражными управляющими не могут быть лица:

- 1) являющиеся заинтересованными в отношении должника, кредиторов;
- 2) не возместившие убытки, причинённые должнику, кредиторам, третьим лицам при исполнении обязанностей арбитражного управляющего;
- 3) дисквалифицированные или лишённые права занимать руководящие должности;
- 4) не имеющие договора страховой ответственности на случай причинения убытков лицам, участвующих в деле о банкротстве (срок такого договора должен быть не менее одного года с обязательным последующим его возобновлением, а минимальная сумма финансового обеспечения – не менее 3 млн. рублей в год) .

Конкурсная масса – всё имущество должника, имеющееся на момент открытия конкурсного производства и выявленное в ходе конкурсного производства. В составе имущества должника отдельно учитывается имущество, являющееся предметом залога.

В конкурсную массу не входит:

1. имущество, изъятое из оборота.
2. имущественные права, связанные с личностью должника, в том числе права, основанные на разрешении (лицензии) на осуществление определённых видов деятельности.
3. социально значимые объекты.
4. ценные бумаги и иное имущество клиентов, находящееся в распоряжении профессионального участника рынка ценных бумаг.
5. При банкротстве гражданина – имущество, на которое в соответствии с ГПК не может быть обращено взыскание, а также по решению суда – неликвидное имущество или имущество, доход от реализации которого существенно не повлияет на удовлетворение требований кредиторов, на сумму не более 100 МРОТ.
6. При банкротстве крестьянского (фермерского) хозяйства – имущество, принадлежащее главе и членам этого хозяйства на праве собственности, а также иное имущество, если доказано, что оно приобретено на доходы, не являющиеся общими средствами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Расчёты с кредиторами производятся поочерёдно в соответствии с реестром требований кредиторов, при этом требования каждой очереди могут быть удовлетворены только после полного удовлетворения всех требований кредиторов предыдущей очереди. Когда расчёты дойдут до очереди, в которой денежных средств не будет хватать для удовлетворения требований всех кредиторов данной очереди, остаток конкурсной массы будет распределён между ними пропорционально суммам их требований.

Вне очереди покрываются:

- судебные расходы, в том числе расходы на опубликование информационного сообщения;
- расходы, связанные с выплатой вознаграждения арбитражному управляющему, реестросодержателю;
- текущие коммунальные и эксплуатационные платежи, необходимые для осуществления деятельности должника;
- требования кредиторов по обязательствам должника, возникшим ранее в ходе производства по делу о банкротстве до признания должника банкротом, а также требования кредиторов по денежным обязательствам, возникшим в ходе конкурсного производства;
- задолженность по оплате труда, возникшая в ходе производства по делу о банкротстве;
- иные, связанные с проведением конкурсного производства расходы (например, на проведение независимой оценки имущества должника, подлежащего продаже).

В первую очередь удовлетворяются требования граждан, перед которыми должник несёт ответственность за причинение вреда жизни и здоровью.

Во вторую очередь производятся расчёты по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, и по выплате вознаграждений по авторским договорам.

В третью очередь удовлетворяются требования других кредиторов. В данной очереди можно выделить три подочереды.

В “третью-первую” очередь удовлетворяются требования по обязательствам, обеспеченным залогом имущества должника.

В “третью-вторую” очередь удовлетворяются требования остальных кредиторов, кроме указанных выше, в сумме основного долга и причитающихся процентов, но без штрафных санкций.

В “третью-третью” очередь удовлетворяются требования по возмещению убытков в форме упущенной выгоды, взысканию неустойки и иных финансовых санкций.

В ходе конкурсного производства могут возникать проблемы, связанные с:

- 1) финансированием текущих обязательств в ходе конкурсного производства;
- 2) поиском, выявлением и возвратом имущества должника;
- 3) трудовыми отношениями.

ИСТОЧНИКИ ПОЛУЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ ПРИ ИССЛЕДОВАНИИ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Фоот В.С. гр. М-22

Научный руководитель к.т.н., доцент Лукин Л.Н.

Необходимость соответствия современной организации требованиям рыночной экономики вызывает потребность постоянного ее совершенствования, организационного развития. Базой организационных нововведений служит изучение деятельности организаций. В современном управлении исследовательская деятельность должна составлять не менее 30% рабочего времени менеджера. Если он имеет успех, ему нужно понимать, почему он его достигает, как можно его закрепить.

Менеджеру исследования позволяют увидеть, где находятся резервы и что мешает развитию, чего нужно опасаться и что нужно поддерживать.

Исследование управления осуществляется в каждодневной деятельности менеджеров и персонала и в работе специализированных аналитических групп, лабораторий, отделов. Иногда для проведения исследования приглашают консультационные фирмы. Необходимость в исследованиях систем управления продиктована достаточно большим кругом проблем, с которыми приходится сталкиваться многим организациям. От правильного решения этих проблем зависит успех работы этих организаций.

Анализ внутренней среды вскрывает те возможности, тот потенциал, на который может рассчитывать фирма в конкурентной борьбе в процессе достижения своих целей. Внутренняя среда организации — это та часть общей среды, которая находится в пределах организации.

Она оказывает постоянное и самое непосредственное воздействие на функционирование организации. Внутренняя среда имеет несколько срезов, состояние которых в совокупности определяет тот потенциал и те возможности, которыми располагает организация:

Кадровый срез внутренней среды охватывает такие процессы, как:

- взаимодействие менеджеров и рабочих;
- найм, обучение и продвижение кадров;
- оценка результатов труда и стимулирование;
- создание и поддержание отношений между работниками и т.п.

Организационный срез включает:

- коммуникационные процессы;
- организационные структуры;
- нормы, правила, процедуры;
- распределение прав и ответственности;
- иерархию подчинения.

В производственный срез входят:

- изготовление продукта;
- снабжение и ведение складского хозяйства;
- обслуживание технологического парка;
- осуществление исследований и разработок.

Маркетинговый срез внутренней среды организации охватывает следующие стороны, которые связаны с реализацией продукции:

- стратегия продукта, стратегия ценообразования;
- стратегия продвижения продукта на рынке;
- выбор рынков сбыта и систем распределения.

Финансовый срез включает процессы, связанные с обеспечением эффективного использования и движения денежных средств в организации:

- поддержание должного уровня ликвидности и обеспечение прибыльности;
- создание инвестиционных возможностей и т.п.

Внутренняя среда как бы полностью пронизывается организационной культурой, которая также должна подвергаться самому серьезному изучению.

Обычно изучение полезно начинать с документов, рассмотрев, прежде всего, структурную организационную схему. Если такой схемы нет, ее надо составить, для чего удобно использовать штатное расписание. Во многих случаях полезно на этой схеме указать вышестоящие и подчиненные организации и связи с ними.

Изучение, как правило, надо начинать с высших звеньев аппарата, последовательно переходя к низшим.

Документы, связанные с системой, можно разделить на следующие группы:

1) официальные положения и инструкции, регламентирующие функции организации или подразделения и определяющие сроки и процедуры обработки информации и принятия решений;

2) входные документы, возникающие вне системы;

3) систематически обновляемые записи (массивы) в виде картотек или книг, используемые в процессе работы;

4) промежуточные документы, получаемые и (или) используемые в процессе обработки данных;

5) выходные документы.

После того как аналитик получил на основе документов общее представление об изучаемой организации или подразделении, он переходит к стадии опросов и бесед с сотрудниками.

Первый контакт с сотрудниками осуществляется с участием руководителя изучаемого подразделения, который сообщает сотрудникам цель проводимой работы, заинтересованность в ее проведении, наличие приказов или других официальных документов, на основа-

нии которых, работа выполняется, говорит о необходимом содействии и сотрудничестве с разработчиками.

Сбор сведений путем опросов должен быть избирательным и целенаправленным. При решении некоторых задач и на первых этапах работы нужны обобщенные данные; для других задач и на более поздних этапах — детальные. Поэтому надо предварительно наметить круг интересующих вопросов, а после каждой беседы оценить полученные сведения и корректировать план дальнейших бесед.

Обследование и изучение, детализация сведений о системе могут продолжаться бесконечно, особенно если учесть, что система живет и развивается одновременно с обследованием и в конце обследования отличается от первоначального варианта. Поэтому очень важно вовремя завершить изучение организации. В процессе изучения необходимо выяснить не только как работает система, но и почему она работает именно так, а не иначе. Умение отбирать нужные сведения развивается по мере приобретения опыта.

Проведение исследований и анализ любой конкретной системы управления как объекта необходимо, прежде всего, для обеспечения конкурентоспособности предприятия на рынке товаров (услуг), для повышения эффективности функционирования подразделений и организации в целом. Понять, как успешно и своевременно достигаются поставленные цели можно только с помощью исследования работы этих подразделений и конкретных исполнителей и руководителей.

Исследования необходимо проводить не только, когда организациям грозит банкротство или серьезный кризис, но и тогда, когда организации функционируют успешно и стабильно достигают определенных результатов. В данном случае своевременные исследования помогут удержать этот стабильный уровень работы организации, выяснить, что мешает, либо в большей степени стимулирует ее работу, чтобы желаемые результаты были еще лучше.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

Романова К.Ю., гр. М-21

Научный руководитель к.т.н., доцент Горлова Н.Н.

Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Особенностью управления персоналом при переходе к рынку является возрастающая роль личности работника. Соответственно и меняется соотношение стимулов и потребностей, с которыми связана мотивация.

Характерным для многих российских компаний является ограниченность, а порой отсутствие современной системы мотивации высокоэффективного труда. Большинство работников не стремятся проявлять инициативу и творчество в своей деятельности, в полной мере брать на себя ответственность за принимаемые и реализуемые на практике решения. Как известно, имеются два вида привлечения человека к выполнению определенной работы - принуждение и мотивация. Общеизвестным является то, что принуждение малоэффективно в решении задач управления и достижения результатов. Поэтому, особенно в последнее время, активно развивается мотивационный механизм. Для российских фирм он является определяющим фактором мобилизации персонала на выполнение задач.

Разработка системы стимуляторов применительно к особенностям рыночных отношений в России, специфике коллектива, сфере труда - один из наиболее важных резервов эффективности управления компанией. Поэтому материальные факторы далеко не всегда выходят на передний план и не могут служить единственной формой вознаграждения за труд.

Исследование систем нематериальной мотивации проводилось на базе нескольких промышленных предприятий Великого Новгорода.

На основе проведенного исследования системы нематериальной мотивации персонала этих предприятий можно сделать вывод, что система мотивации персонала на предприятиях нуждается в совершенствовании с учетом новых подходов и тенденции кадрового менеджмента.

Различные виды нематериального стимулирования существуют разрозненно, нельзя сказать о действии единой системы нематериального стимулирования, поэтому основным направлением совершенствования нематериального стимулирования на исследуемых предприятиях должно стать создание единой системы нематериального стимулирования. Основными этапами создания такой системы должны стать:

1. управленческая подготовка и переподготовка руководства организации;
2. создание программы социальной политики организации, организация культурно-массовых и спортивных мероприятий, дополнительного обучения и т.п.;
3. создание подсистемы морального стимулирования.

Говоря об использовании социально-психологических методов стимулирования персонала, необходимо отметить, что очень важным условием успешности такой стратегии стимулирования служит открытость и доверительность в отношениях между руководством и работниками: постоянное и точное информирование о производственно-экономической ситуации, складывающейся на предприятии, об ожидаемых перспективах, намечаемых действиях, успешности их реализации. Кроме того, предприятию необходимо больше уделять внимания информированности работников касательно того, какие привилегии, помимо заработной платы, они могут получать. Это можно делать с помощью собраний, совещаний работников. Это должно породить интерес к делам компании, интерес к информации, выходящий за пределы рабочего места, отсюда возникновение мышления и деятельности с позиции интересов предприятия.

Следовательно, требуется усовершенствование применения социально психологических методов и концепций управления персоналом на исследуемых предприятиях. Можно выделить три основных направления усовершенствования использования социально-психологических методов в мотивации персонала:

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- развитие системы управления конфликтами;
- формирование и развитие организационной культуры.

Комфортен и психологический климат - это обстановка, когда все заняты интересным для себя делом, каждый знает свое место в иерархии организации и доволен им, когда компетенции сотрудников не пересекаются и, следовательно, не возникают острые разногласия, в организации существует атмосфера взаимопомощи.

Нормальный психологический климат не создается в один день, он требует огромных усилий. Нарушить его может любая мелочь, поэтому его надо постоянно поддерживать.

Управленческому персоналу при развитии системы управления конфликтами особенно важно ориентироваться на то, что, несмотря на неизбежность конфликтов, необходимо стремиться избегать деструктивных конфликтов. Деструктивный конфликт приводит к снижению личной удовлетворенности членов трудового коллектива, уменьшению группового сотрудничества и эффективности организации. В случае возникновения деструктивного конфликта для выхода из него необходимо решить конфликт по существу (найти причину и по возможности ликвидировать ее, достичь определенного компромисса), стараясь при этом сгладить дисфункциональные последствия конфликта. Для этого используются следующие группы методов.

- Ограничение взаимодействия конфликтующих сторон, применение координационных механизмов (например, разграничение полномочий между подчиненными), приводящих к ликвидации основных причин конфликта и объединяющих коллектив.
- Методы, объединяющие конфликтующие стороны, задающие им общие цели. Например, установление общеорганизационных комплексных, совместных целей.
- Методы, стимулирующие сотрудников к самостоятельному выходу из конфликта либо способствующие его разрешению: создание системы вознаграждений и стимулирования бесконфликтного поведения, способствующей улаживанию имеющегося конфликта, и т.д.

Основные методы формирования и поддержания организационной культуры, которые могут быть использованы.

- Поведение руководителя. Безусловно, руководителю следует начать с себя. Давно доказано, что люди лучше всего усваивают новые для себя образцы поведения через подражание. Руководитель должен стать примером, ролевой моделью, показывая пример такого отношения к делу, такого поведения, которые предполагается закрепить и развить у подчиненных.

- Заявления, призывы, декларации руководства. Нельзя забывать, что для закрепления желательных трудовых ценностей и образцов поведения большое значение имеет обращение не только к разуму, но и к эмоциям, к лучшим чувствам работников: "Мы должны стать первыми!"; "Высочайшее качество - это залог нашей победы над конкурентами!"; "Этот год станет переломным для нашей организации".

- Обучение персонала. Обучение и повышение квалификации персонала призвано не только передавать работникам необходимые знания и развивать у них профессиональные навыки, но обучение является важнейшим инструментом пропаганды и закрепления желательного отношения к делу, к организации и разъяснения того, какое поведение организация ожидает от своих работников, какое поведение будет поощряться, подкрепляться, приветствоваться. Развитие системы мотивации в соответствии с потребностями работников. Принципы построения системы мотивации и ее основная направленность должны поддерживать именно то поведение, именно то отношение к делу, те нормы поведения и рабочие результаты, в которых находят наиболее полное выражение содержание и основная направленность работы, культивируемой и поддерживаемой руководством. Непоследовательность и расхождение слова и дела здесь недопустимы, поскольку даже однократное нарушение установленных принципов стимулирования сразу вызовет резкое падение доверия к политике, проводимой руководством.

- Критерии отбора в организацию. Каких работников мы хотим видеть в организации: профессионалов, обладающих необходимыми знаниями и опытом, или же для нас не меньшее значение имеет способность нового работника принять ценности и нормы поведения, уже сложившиеся в ядро ее организационной культуры. Поддержание оргкультуры в процессе реализации основных управленческих функций. Значительное влияние на оргкультуру оказывает то, какое поведение персонала поддерживается, а какое угнетается при сложившейся практике управления. Очень важно, чтобы руководство поощряло самостоятельность и инициативу со стороны подчиненных.

- Организационные традиции и порядки. Организационная культура закрепляется и транслируется в традициях и порядках, действующих в организации. При этом на оргкультуру могут повлиять даже разовые отступления от установленного (или декларируемого) порядка. К примеру, если вдруг по каким-то причинам руководство один-другой раз не смогло провести ежемесячное подведение итогов работы с поздравлением и награждением лучших работников, это не только нарушает установленные правила, но и показывает неготовность руководства разделять декларируемые ценности, что, естественно, снижает энтузиазм и желание персонала "выкладываться" на работе.

Для многих сильным мотиватором становится принадлежность к команде. Часто этот фактор не только удерживает сотрудников от поиска новой работы, но и формирует его стремление повысить эффективность. Здесь можно выделить несколько инструментов.

1. Создание сплоченной команды, например, для работников можно организовывать экстрим-игры, соревнования на природе. Как показывает практика, люди начинают ради победы делиться на лидеров и исполнителей вне зависимости от должности, начинают изобретать пути решения поставленных задач. У сотрудников, кроме незабываемых ощущений, появляются новые крепкие контакты.

2. Формирование механизмов двусторонней связи внутри компании. Работнику необходимо дать почувствовать, что компания прислушивается к его мнению, ценит идеи и предложения. Обратная связь должна быть усилена. Проблемой для предприятия является то, что работники часто узнают только об отрицательных результатах своей работы. В таких случаях люди часто перестают реагировать на критическую обратную связь.

Однако если чередовать отрицательную и положительную критику, то информация о неудачах будет воспринята вполне. Важно, чтобы обратная связь была правдивой, точной, подробной и осуществлялась незамедлительно. Сообщение о плохом выполнении работы только демотивирует работника. Если же указать, что именно было сделано неправильно, почему это случилось, как исправить ситуацию, и при этом не забыть затронуть положительные аспекты работы, эффективность такой обратной связи, несомненно, возрастет. Она может быть еще и выше, если работник выяснит эти вопросы сам.

3. Общепринятым механизмом сплочения коллектива являются корпоративные мероприятия. Неплохим вариантом могла бы стать организация Дня предприятия.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Бурлакова Е.А., гр. М-22

Научный руководитель к.х.н., доцент Берлова Т.М.

Персонал – личный состав или работники организации, составляющие группу по профессиональным или служебным признакам. Он характеризуется, прежде всего, численностью, структурой, рассматриваемыми как в статистике, так и в динамике, профессиональной пригодностью, компетентностью.

Персонал организации находится в постоянном движении вследствие приема на работу одних и увольнением других работников. Развитие персонала служит приобретению такой квалификации, которая необходима для оптимального выполнения настоящих и будущих задач на предприятии. Без роста профессиональных знаний невозможно повышение коэффициента деловой активности. Поэтому развитие персонала является одним из важнейших условий успешного функционирования любой организации. Таким образом, развитие персонала – это совокупность мероприятий, направленных на повышение квалификации. Осуществление мероприятий по развитию персонала связано с определенными затратами, которые, как показал международный опыт, быстро окупаются и способствуют прогрессивному развитию организации. Ведущие организации затрачивают на профессиональное развитие значительные средства – от 2 до 10% фонда заработной платы. Эти затраты являются капиталовложениями организации в развитие своих сотрудников.

Профессиональное развитие персонала представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций. Мероприятиями по профессиональному развитию персонала являются семинары по маркетингу для сотрудников отдела персонала, посещение школы бизнеса коммерческим агентом, изучение английского языка инженером-механиком, работа только что принятого в организацию начальника планового отдела сборщиком на заводском конвейере и т.д.

О важности профессионального развития для современных организаций свидетельствует и то, что цели в этой области включаются в личные планы (от выполнения которых зависит размер вознаграждения) высших руководителей многих корпораций: президентов, региональных вице-президентов, директоров национальных компаний. Методы развития персонала – это способы расширения знаний, развития навыков, умения, мастерства работников, освоения ими передового опыта в процессе практической работы, при обучении в специализированных учреждениях или путем самообразования. При организации повышения квалификации персонала работники кадровых служб наибольшее внимание уделяют активным методам обучения. Все они могут быть разделены на две большие группы:

Обучение на рабочем месте.

Внутрифирменное обучение – система подготовка персонала проводимая на территории предприятия с привлечением собственных или внешних преподавателей и строящаяся на решении проблем на решении проблем, специфичных для конкретной организации.

Обучение вне работы, включает все виды обучения за пределами самой работы. Такое обучение проводится внешними учебными структурами и, как правило, вне стен организации.

Современное производство предъявляет высокие требования к обновлению конкретных знаний и навыков не только рабочих, но и других категорий персонала. Главная задача повышения квалификации руководителей – обеспечить быструю реализацию новых научных, технических, организационных и экономических идей в практику. Один из путей совершенствования системы повышения квалификации этой категории работников – переход от сложившейся практики периодического обучения к непрерывному обновлению знаний. Поэтому повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих должно стать основной частью государственной системы непрерывного образования с подключением сюда системы высшего и среднего образования страны.

Рассматривая кадры как важнейший ресурс производства, фирмы ставят задачу оптимального его использования, прежде всего за счет повышения качества, в том числе с помощью программ привлечения рабочей силы, кадрового планирования, отбора, мотивации, подготовки и повышения квалификации. Единая кадровая политика строится на базе тщательно разработанных стандартов устанавливающих требования к персоналу, подробной регламентации порядка работы с ними, введения типовых процедур работы с кадрами.

Переход к новым технологиям требует значительных затрат, связанных с обновлением знаний, переподготовкой работников. Считается, что переподготовить работника дешевле, чем заменить его.

Большим недостатком программ обучения является отсутствие в них экономических знаний.

Систему переподготовки и повышения деловой квалификации можно рассмотреть на примере США. Она может быть представлена в следующем виде:

1. краткосрочные курсы при школах бизнеса и университетах (2-4 недели);
 2. вечерние курсы, рассчитанные на обучение высшего и среднего управленческого персонала;
 3. американская ассоциация менеджмента, рассчитанная на низкий и средний управленческий персонал;
 4. внутрифирменные курсы повышения квалификации;
 5. центры повышения квалификации при колледжах, университетах, учебных центрах, где проводится специализированная подготовка по программам, разработанным фирмами;
 6. переподготовка на основе долгосрочных соглашений между фирмами и школами бизнеса и университетами;
 7. переподготовка на рабочем месте предполагает создание групп работников, которые обучаются на основе разбора конкретных хозяйственных ситуаций;
- вечерняя школа Американского института мировой торговли.

АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Шишкина А.М., гр. М-22

Научный руководитель к.т.н., доцент Лукин Л.Н.

Рыночная экономика в Российской Федерации набирает всё большую силу. Вместе с ней набирает силу и конкуренция как основной механизм регулирования хозяйственного процесса.

В современных экономических условиях деятельность каждого хозяйственного субъекта является предметом внимания обширного круга участников рыночных отношений, заинтересованных в результатах его функционирования.

Главная цель производственного предприятия в современных условиях - получение максимальной прибыли, что невозможно без эффективного управления капиталом. Поиски резервов для увеличения прибыльности предприятия составляют основную задачу управленца.

Очевидно, что от эффективности управления финансовыми ресурсами и предприятием целиком и полностью зависит результат деятельности предприятия в целом. Если дела на предприятии идут самотеком, а стиль управления в новых рыночных условиях не меняется, то борьба за выживание становится непрерывной.

Чтобы обеспечивать выживаемость предприятия в современных условиях, управленческому персоналу необходимо, прежде всего, уметь реально оценивать финансовые состояния как своего предприятия так и существующих потенциальных конкурентов. Финансовое состояние – важнейшая характеристика экономической деятельности предприятия. Она определяет конкурентоспособность, потенциал в деловом сотрудничестве, оценивает, в какой степени гарантированы экономические интересы самого предприятия и его партнёров в финансовом и производственном отношении.

Основным инструментом для оценки финансового состояния предприятия является финансовый анализ, который характеризует итоги финансово – экономической деятельности предприятия. Для принятия того или иного решения необходимо проанализировать обеспеченность предприятия финансовыми ресурсами, целесообразность и эффективность их размещения и использования, платежеспособность предприятия и его финансовое взаимоотношения с партнерами. Анализ и оценка финансовых показателей необходим для эффективного управления предприятием. С его помощью руководители предприятия могут осуществлять планирование, контроль, улучшать и совершенствовать направления своей деятельности.

Итак, успешное финансовое управление направлено на:

- выживания предприятия в условиях конкурентной борьбы;
- избежать банкротства и кредитных финансовых неудач;
- лидерство в борьбе с конкурентами;
- приемлемые темпы роста экономического потенциала предприятия;
- рост объемов и реализации;
- максимизация прибыли;
- минимизация расходов;
- обеспечение рентабельной работы предприятия.

МОТИВАЦИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Скобеева Т.П., гр. М-22

Научный руководитель к.х.н., доцент Матиевская Г.А.

Мотивация — это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Потребности — это то, что возникает и находится внутри человека, что достаточно общее для разных людей, но в то же время имеет определенное индивидуальное проявление у каждого человека. Наконец, это то, от чего человек стремится освободиться, так как, пока потребность существует, она дает о себе знать и требует своего устранения.

Мотив — это то, что вызывает определенные действия человека. Мотив находится «внутри» человека, имеет «персональный» характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что надо сделать и как будет осуществлено это действие.

Мотивирование — это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Мотивирование составляет основу управления человеком. Эффективность управления в очень большой степени зависит от того, насколько успешно осуществляется процесс мотивирования.

Стимулы – это своеобразные «рычаги» воздействия на человека или носители «раздражения», вызывающие действие определенных мотивов. Реакция на конкретные стимулы не одинакова у различных людей.

Процесс использования различных стимулов для мотивирования людей называется процессом стимулирования. Стимулирование имеет различные формы. В практике управления одной из самых распространенных его форм является материальное стимулирование. Роль данного процесса стимулирования исключительно велика. Однако очень важно учитывать

ситуацию, в которой материальное стимулирование осуществляется, и стараться избегать преувеличения его возможностей, так как человек имеет очень сложную и не однозначную систему потребностей, интересов, приоритетов и целей.¹

Существуют три стороны мотивации — работа, сотрудники и руководитель, то есть:

1. Работа должна рассматриваться как имеющая определенное значение и приносящая удовлетворение, а также как выполнение важной роли в общем, производственном процессе.

2. Сотрудники должны осознавать, что несут определенную ответственность за выпуск той продукции, которую они делают — будь это реальная продукция или оказание услуги.

3. Руководитель должен оценивать и поощрять сотрудников за хорошо выполненную работу и вносить предложения относительно улучшения качества и скорости выполнения работы.

Существуют четыре причины, способные мотивировать человека работать эффективно:

а) работа должна рассматриваться как средство достижения результата;

б) работа — это выполнение обязательств, уверенность в том, что вы обязаны работать как можно лучше;

в) выполнение работы дает вам ощущение достижения цели, удовлетворения;

г) работа — это способ усовершенствовать новое умение, приобрести новые знания, подняться к новым высотам.

Политика «кнут и пряник»

Пряник – хороший стимул для работы, который должен быть в левой руке каждого управляющего. Правой же рукой руководитель должен держать кнут и хлестать им каждого, кто хочет только есть, а не работать.

Умение стимулировать работу

Любые действия человека в этом мире должны быть осмыслены, поэтому каждый управляющий должен уметь создавать стимулы для работы. Есть стимул – есть хорошая работа.

Сочетание интересов работников с интересами организации

Человек работает в два раза лучше, если цель организации совпадает с его личной целью. Это вызывает у работника ощущение единого целого с организацией.

Каждый руководитель рано или поздно задумывается над вопросом, что может заставить его подчиненных работать лучше. И появление подобного вопроса – явное свидетельство того, что руководство предприятия по-настоящему заинтересовано в рациональном использовании рабочих кадров.

Повышение квалификации и самообразования подчиненных

Повышение квалификации и самообразования сотрудников влечет за собой не только повышение их профессионализма, но и повышает авторитет компании.

Четыре уровня рабочей жизни

В жизни каждого работника можно выделить четыре основных уровня. Первый уровень — это обучение, работник приобретает новые знания и умения, стремится понять, как выполняются те или иные функции, пробует себя в новых видах деятельности, зависит от своего учителя и наставника и обычно нуждается в руководстве и поддержке со стороны начальства.

Второй уровень — производство, когда работник уже овладел необходимыми навыками и стал компетентен, когда его уже больше волнует не приобретение умения, а возможность самостоятельной работы.

Третий уровень — обучение других, его достигает работник между 40 и 50, он уже готов стать моделью для новичков и их наставником.

Четвертый уровень — удаление.

Для руководителя важно понимать, на каком уровне находятся подчиненные, чтобы знать, нуждаются ли они в поддержке или руководстве на уровне обучения; нужно ли предоставить им самостоятельность на уровне производства; следует ли доверить им обучение новых сотрудников на уровне обучения других; можно ли использовать их как консультан-

тов на уровне удаленности. Руководителю также нужно оценить, на каком уровне находитесь вы сами, чтобы знать, как отвечать на собственные запросы и чего требовать у босса.

СТИМУЛИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Бобрешева М.А., гр. М-22

Научный руководитель к.т.н., доцент Тузовская С.А.

Эффективность деятельности предприятия в значительной мере зависит от политики предприятия в области оплаты и стимулирования труда.

Почему люди работают? Почему одни делают легкую работу и остаются недовольны, а другие делают тяжелую работу с удовольствием? Что нужно делать для того, чтобы люди работали лучше и производительнее? Как сделать работу увлекательнее? Что вызывает желание и потребность работать? Эти и многие другие аналогичные вопросы обязательно возникают тогда, когда происходит управление людьми. Руководство организации может разработать прекрасные планы и стратегии, найти оптимальные структуры и создать эффективные системы передачи и обработки информации, установить в организации самое современное оборудование и использовать самые современные технологии. Однако все это будет сведено на нет, если члены организации не будут работать должным образом, если они не будут справляться со своими обязанностями, не будут вести себя в коллективе соответствующим образом, и стремиться своим трудом способствовать достижению целей организации и выполнению ей своей миссии.

Готовность и желание человека выполнять свою работу являются одними из ключевых факторов успеха функционирования организации. Человек не машина, его нельзя «включить», когда требуется его работа, и «выключить», когда необходимость в его труде отпадает. Даже если человек должен выполнять рутинную работу, очень простую по содержанию и легко поддающуюся контролю и учету, работу, не требующую творческого подхода и высокой квалификации, — даже и в этом случае механическое принуждение к труду не может дать высокого положительного результата. Исторический опыт доказал, что вопреки воле и желанию человека от него нельзя добиться многого.

Имея определенное расположение, имея желания и настроение, исходя из определенной системы ценностей, следуя определенным нормам и правилам поведения, человек каждую конкретную работу «очеловечивает», придавая ей в определенной степени уникальный характер. Однако из этого никак не следует, что им невозможно эффективно управлять. Напротив, если хорошо знать и понимать, что движет человеком, что побуждает его к действиям и к чему он стремится, выполняя определенную работу, можно разработать эффективную систему стимулирования персонала.

Тема стимулирования и оплаты труда является актуальной в настоящее время. Люди являются основополагающим фактором успеха организации. В первую очередь грамотных и нужных людей необходимо найти, а это, как известно не так просто. После того как такой человек найден, необходимо предоставить ему те блага в которых он нуждается, а так же организовать трудовой процесс таким образом, чтобы организация работала продуктивно. То есть необходимо выбрать такую форму и систему оплаты труда, и разработать такую систему стимулирования персонала, чтобы каждый сотрудник желал работать, стремился выполнять свою работу наилучшим образом и наиболее результативно с точки зрения достижения организацией своих целей.

Стимулирование как способ управления трудовым поведением работника состоит в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью. В широком смысле слова стимулирование — это совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний.

Стимулирование предполагает наличие у органов управления набора благ, способных удовлетворить значимые сегодня и сейчас потребности работника и использовать их в качестве вознаграждения за успешную реализацию трудовых функций.

Стимулы выполняют роль рычагов, раздражителей, воздействующих на работника извне с целью побуждения его к деятельности. Воздействие стимулов переводит существующие потребности в мотивы при условии соответствия их друг другу.

В качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания и обязательства, предоставляемые возможности и т.п., что желал бы получить человек за определенные действия (производственное поведение). Человек реагирует на многие стимулы не обязательно сознательно. На отдельные стимулы его реакция даже может не поддаваться сознательному контролю.

Различают материальные и нематериальные стимулы. При этом материальные стимулы делятся на денежные и не денежные, а нематериальные – на моральные, творческие и свободное время.

К денежным стимулам относится заработная плата, отчисления от прибыли, доплаты, компенсации и т.д. То есть заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников фирмы.

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Организация оплаты труда на предприятии должна включать меры по определению критериев справедливой оценки профессиональных качеств персонала для установления достойной оплаты труда в соответствии с отдачей каждого конкретного работника.

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы от количества и качества затраченного труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда. Основное их назначение — обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты, а также повышение заинтересованности рабочих в эффективном труде.

Выбор рациональных форм и систем оплаты труда персонала имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия в условиях рыночных отношений. Формы и системы оплаты труда работников создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом всех категорий. Вознаграждение персонала за труд или компенсация работникам затрачиваемых умственных, физических или предпринимательских усилий играет весьма существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятия, в стимулировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или на фирме.

Неэффективная или несправедливая система вознаграждения может вызвать у работников неудовлетворенность как размерами, так и способами определения и распределения доходов, что в конечном итоге может повлечь за собой снижение продуктивности труда, качества продукции, нарушение трудовой дисциплины и т.п. В свободных рыночных отношениях работники, недовольные сложившейся системой оплаты труда, могут просто вступить в открытый конфликт с руководством фирмы, прекратить работу или организовать забастовку, что в последнее время подтверждается реальной практикой многих отечественных предприятий.

Связь вознаграждения работников с фактическими результатами производственной деятельности тех или иных организаций осуществляется с помощью используемых ими форм и систем заработной платы. Они определяют механизм зависимости вознаграждения каждого работника от результативности его трудовой деятельности. Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная формы оплаты. При повременной оплате величина вознаграждения работника зависит от фактически отработанного рабочего времени, а при сдельной — от объема выполненных работ и услуг.

Выбор сдельной и повременной форм оплаты труда зависит от ряда факторов: характера применяемого оборудования, особенностей технологического процесса, организации производ-

ства и труда, требования к качеству продукции, использованию трудовых и материальных ресурсов.

Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынках труда и готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции. Цель рациональной организации оплаты труда — обеспечение соответствия между его величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия.

При планировании и организации работы персонала каждый руководитель определяет, что конкретно должна выполнить в целом вся фирма, что, когда и как должен сделать тот или иной работник. Если при этом была разработана рациональная система стимулирования работников, то всякий руководитель получает возможность координировать усилия своих сотрудников и наилучшим образом использовать потенциальные возможности каждого работника и всего персонала.

Таким образом, правильный выбор систем и форм оплаты труда и хорошее стимулирование создают условия не только для успешного достижения общей конечной цели производства, но и для полной трудовой отдачи всех работников, развития их творческой активности и удовлетворения их потребностей.

ПРОБЛЕМА КАЧЕСТВА

Шевкунова К. В., гр. М – 22

Научный руководитель к.т.н., Патрахина В.В.

Последние годы отмечены беспрецедентным ростом внимания к проблеме качества. Мировой опыт показывает, что НТП во многих странах был определен прорывом именно в качестве продукции, позволившим им резко увеличить свой экспорт.

В настоящее время в экспорте развитых стран преобладает промышленная продукция. Для Японии этот показатель равен 97 %, для США – 65 %, а Россия по этому показателю находится на уровне развивающихся стран.

Увеличение экспорта отечественных товаров в условиях постоянно растущих требований внешнего рынка невозможно без повышения их качества.

Сегодня среди составляющих конкурентоспособности товара цена уже не доминирует. На лидирующие позиции выходят потребительские свойства и свойства качества функционирования, уровень сервиса, под которым понимается не только возможность ремонта, но и быстрота, с которой он может быть произведен.

Мировой опыт показывает, что ряд стран на разных континентах – в Европе, Америке, Азии – благодаря огромным усилиям правительства, руководства компаний и организаций, направленным на обеспечение высокого качества продукции и услуг, достиг экономического процветания. Поэтому и в нашей стране, экономика которой переживает сегодня нелегкие времена, именно качество работ, продукции и услуг является одним из наиболее эффективных средств преодоления кризисных явлений, призванных сыграть роль определяющего фактора в успехе проводимых рыночных реформ.

Страны, в которых качество продукции и услуг высокое, являются развитыми и богатыми, с эффективной рыночной экономикой и с высоким уровнем качества жизни. Россия к этим странам не относится. Ведь наряду с блестящими достижениями в области организации системного управления качеством, а также обеспечения очень высокого качества некоторых видов продукции россияне так и не смогли добиться того, чтобы общие результаты решения проблем качества достигли хотя бы удовлетворительного уровня. И дело тут не только в том, что из-за отсутствия жесткой конкурентной борьбы на внутреннем рынке все разработки и достижения в области решения проблем качества не были должным образом востребованы. Главная причина такого положения заключается в том, что огромная территория и неисчислимые богатства России не способствуют концентрации усилий на решении проблем качества.

Таким образом, качество – это не только совокупность свойств продукции, интересующих потребителя. Это характеристика, которую необходимо использовать в оценке экономического положения страны.

В недалеком будущем в наиболее выгодном положении окажутся те государства, которые смогут обеспечить высокое качество, новизну и конкурентоспособность продукции, выпускаемой национальной промышленностью. А это прямой путь к процветанию экономики и достойному уровню жизни граждан. Не случайно XXI век объявлен многими международными организациями веком качества. Именно качество несет в себе заряд колоссальной экономической и социальной силы.

Стабильное высокое качество продукции становится главным в борьбе за место среди лидеров мирового класса. Поэтому мы сможем обеспечить себе достойное будущее и высокое качество жизни лишь в том случае, если каждое предприятие будет выпускать высококачественную конкурентоспособную продукцию, а каждый гражданин – выполнять свою работу добросовестно, со знанием дела и с удовольствием. Предприятие, которое не затрачивает усилий на управление качеством, не имеет права на существование.

АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Шадрина Т.Е., гр. М-22,

Научный руководитель к.э.н., доцент Бородин М.А.

Предметом финансового анализа как научного так и практического направления являются финансовые отношения в системе управления хозяйствующим субъектом, его экономический потенциал и результаты использования.

В экономическом потенциале можно выделить две основные составляющие: ресурсы, выражаемые в терминах финансов, и источники их формирования. Таким образом, обособляются четыре базовых элемента предмета финансового анализа: финансовые отношения, ресурсы, источники финансирования и результаты использования экономического потенциала.

Существуют различные классификации методов анализа.

Первый уровень классификации выделяет неформализованные и формализованные методы анализа. Первые основаны на описании аналитических процедур на логическом уровне, а не с помощью строгих аналитических зависимостей. К ним относятся методы: экспертных оценок, сценариев, психологические, морфологические, сравнения, построения систем показателей, построения систем аналитических таблиц и т.п.

Ко второй группе относятся методы, в основе которых лежат достаточно строгие формализованные аналитические зависимости. Известны десятки этих методов; они составляют второй уровень классификации.

Анализ в системе финансового менеджмента несет разноплановую нагрузку в зависимости от целевых установок либо предполагаемых пользователей, либо собственно производителей и поставщиков аналитического материала. Существуют укрупненные сферы деятельности предприятия, в рамках которых с неизбежностью возникает необходимость проведения аналитических расчетов: инвестиционная деятельность; поиск источников финансирования; финансовое обеспечение текущей деятельности; оценка положения на рынках капитала, труда, услуг; установление или продолжение бизнес контактов. Эти расчеты связаны с идентификацией финансового положения предприятия; выявлением изменений в финансовом состоянии в пространственно-временном разрезе; идентификацией и оценкой основных факторов, вызвавших изменения в финансовом состоянии; прогнозированием основных тенденций в финансовом состоянии; обоснованием портфеля капиталовложений; оптимизацией структуры активов; установлением целевой структуры источников финансирования и т.п.

Для проведения расчетов используются не только перечисленные выше методы и приемы анализа, но и модели.

Финансовый анализ проводится с помощью различного типа моделей, позволяющих структурировать и идентифицировать взаимосвязи между основными показателями. Можно выделить три основных типа моделей: дескриптивные, предикативные и нормативные.

Детализация процедурной стороны методики анализа финансово-хозяйственной деятельности зависит от поставленных целей, а также различных факторов информационного, временного, методического, кадрового и технического обеспечения. Логика аналитической работы предполагает ее организацию в виде двухмодульной структуры: а) экспресс-анализ финансово-хозяйственной деятельности; б) углубленный анализ финансово-хозяйственной деятельности. В первом случае аналитик предполагает получить лишь самое общее представление о предприятии, чья отчетность подвергается чтению, во втором, проводимые аналитические расчеты и ожидаемые результаты более детализированы и подробны.

Независимо от того, по какой схеме проводится анализ, можно сформулировать ряд общих вопросов, ответы на которые в том или ином приближении обычно хочет получить аналитик (пользователь). Перечислим некоторые из них:

- каков имущественный потенциал предприятия на отчетные даты и какие изменения в нем произошли за отчетный период?
- насколько оптимальна структура активов предприятия на начало и конец отчетного периода?
- какова структура источников средств предприятия и какие изменения в ней произошли?
- в каких условиях протекала работа предприятия в отчетном периоде?
- какая хозяйственная работа проделана в течение отчетного периода?
- каких результатов достигло предприятие за этот период?
- обеспечивалась ли платежеспособность в отчетном периоде?
- обеспечена ли финансовая устойчивость предприятия в динамике?
- рентабельна ли деятельность предприятия?
- каковы перспективы финансово-хозяйственной деятельности предприятия?

Одна из важнейших характеристик финансового состояния предприятия — стабильность его деятельности с позиции долгосрочной перспективы. Деятельность хозяйствующего субъекта может быть охарактеризована с различных сторон, однако в наиболее общем случае ее можно представить как совокупность чередующихся притоков и оттоков денежных средств. Часть денежных потоков относится к характеристике деятельности предприятия с позиции краткосрочной перспективы, другая часть характеризует эту деятельность в долгосрочном аспекте. Последнее связано прежде всего с общей финансовой структурой предприятия, степенью его зависимости от кредиторов и инвесторов.

Количественно финансовая устойчивость может оцениваться двояко: во-первых, с позиции структуры источников средств, во-вторых, с позиции расходов, связанных с обслуживанием внешних источников. Соответственно выделяют две группы показателей, называемых условно коэффициентами капитализации и коэффициентами покрытия.

В группе коэффициентов капитализации выделяют, прежде всего, соотношение собственных и заемных средств и их доли в валюте баланса. Однако эти показатели дают лишь общую оценку финансовой устойчивости и применяются в рамках экспресс-анализа. Для более детальной характеристики этой стороны деятельности компании в мировой и отечественной учетно-аналитической практике разработана система показателей. В частности, это: соотношение капитализированных (т.е. направленных на капитальные вложения и долгосрочные финансовые вложения) и собственных оборотных средств, темпы накопления собственных средств, соотношение краткосрочных и долгосрочных обязательств.

Коэффициент концентрации собственного капитала характеризует долю собственности владельцев предприятия в общей сумме средств, авансированных в его деятельность.

Коэффициент финансовой зависимости является обратным к коэффициенту концентрации собственного капитала. Рост этого показателя в динамике означает увеличение доли заемных средств в финансировании предприятия. Если его значение снижается до единицы (или 100%), это означает, что владельцы полностью финансируют свое предприятие. Интерпретация показателя проста и наглядна: его значение, равное 1,25, означает, что в каждом 1,25 руб., вложенном в активы предприятия, 25 коп. заемные. На первый взгляд коэффициент выглядит достаточно неуклюже — целое относится к части. Тем не менее этот показатель очень широко используется

на практике; одна из причин его появления — удобство использования в детерминированном факторном анализе.

Коэффициенты структуры долгосрочных источников финансирования рассчитываются исходя из балансового уравнения 1, иными словами, в данном случае в расчет принимают лишь долгосрочные источники средства (капитализированные источники). Сюда входят два взаимодополняющих показателя: коэффициент финансовой зависимости капитализированных источников и коэффициент финансовой независимости капитализированных источников.

Необходимо еще раз подчеркнуть, что не существует каких-то единых нормативных критериев для рассмотренных показателей. Они зависят от многих факторов: отраслевой принадлежности предприятия, принципов кредитования, сложившейся структуры источников средств, оборачиваемости оборотных средств, репутации предприятия и др. Поэтому приемлемость значений этих коэффициентов, оценка их динамики и направлений изменения могут быть установлены только в результате пространственно-временных сопоставлений по группам родственных предприятий. Можно сформулировать лишь одно правило, которое «работает» для предприятий любых типов: владельцы предприятия (акционеры, инвесторы и другие лица, сделавшие взнос в уставный капитал) предпочитают разумный рост в динамике доли заемных средств; напротив, кредиторы (поставщики сырья и материалов, банки, предоставляющие краткосрочные ссуды, и другие контрагенты) отдают предпочтение предприятиям с высокой долей собственного капитала, с большей финансовой автономностью.

ОПТИМИЗАЦИЯ ЗАПАСОВ И ТОВАРНО-МАТЕРИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ НА ПРИМЕРЕ ОАО «КЛЮЧЕВСКОЙ АГРОПРОМСНАБ»»

Филиппов В.В., гр. М-12

Руководитель доцент кафедры ЭиОП Берлова Т.М.

Современный этап экономического развития России характеризуется реформаторскими преобразованиями, направленными на осуществление перехода к рыночной модели экономики. С переходом на рыночные отношения экономические субъекты вынуждены пересматривать основные цели управленческой Деятельности, а также использовать современный методический инструментарий, обеспечивающий их эффективное достижение. Ориентиром в этих преобразованиях может быть современная рыночная экономическая система индустриально развитых стран, имеющая многочисленные рычаги управления, подавляющие рыночную стихию и позволяющие использовать все преимущества и достоинства рынка. Одним из важных факторов повышения эффективности деятельности предприятия является эффективное управление товарными и материальными запасами. Современные российские предприятия еще не включили управление запасами в состав основных направлений активно осуществляемой стратегии своего поведения в рыночной среде и явно недостаточно используют данный фактор повышения конкурентоспособности.

Актуальность проблемы оптимизации материальных запасов предприятия и эффективного управления ими обусловлена тем, что состояние запасов оказывает определяющее влияние на конкурентоспособность предприятия, его финансовое состояние и финансовые результаты. Обеспечить высокий уровень качества продукции и надежность ее поставок потребителям невозможно без создания оптимальной величины запаса готовой продукции, а также запасов сырья, материалов, полуфабрикатов, продукции незавершенного производства и других ресурсов, необходимых для непрерывного и ритмичного функционирования производственного процесса. Заниженные запасы материальных ресурсов могут привести к убыткам, связанным с простоями, с неудовлетворенным спросом и, следовательно, к потере прибыли, а также потере потенциальных покупателей продукции. С другой стороны, накопление излишних запасов связывает оборотный капитал предприятия, уменьшая возможность его выгодного альтернативного использования и замедляя его оборот, что отражается на величине общих издержек производства и финансовых результатах деятельности предприятия. Экономический ущерб наносит как значительное наличие запасов, так и их недостаточное количество.

Результаты анализа процессов управления запасами и товарно-материальными ценностями в ОАО «Ключевской Агропромснаб» позволяют утверждать, что используемая стратегия управления запасами не соответствуют рыночным принципам хозяйствования. Отсутствует целевой подход к формированию и хранению запасов. Рационализация запасов не рассматривается как крупный резерв экономического роста. Предприятие еще недостаточно использует данный фактор повышения конкурентоспособности, ограничиваясь лишь констатацией нехватки или излишка запасов. Проведенный анализ хозяйственной деятельности организации показал плохую оборачиваемость оборотных средств, что плохо влияет на конкурентоспособность и развитие предприятия в целом.

Решение проблемы повышения эффективности управления материальными запасами в современной экономической среде требует перехода от традиционных методов управления к логистическим, позволяющим включить управление запасами в состав основных направлений активно осуществляемой предприятием стратегии своего рыночного поведения.

Различные аспекты управления материальными запасами рассматриваются в работах Баскина А. И., Беляева Ю. А., Волгина В. В., Инютиной К. В., Ледина М. И., Мельника М. М., Микитьянца С. В., Невелева А. М. и др.

Вопросам формирования логистической концепции посвящены работы Гаджинского А. Н., Гордона М. П., Костоглодова Д. К., Лубочнова В. В., Неруша Ю. А., Новикова О. А., Плоткина Б. К., Семененко А. И., Смехова А. А., Туровца О. Г., Родионовой Н. П., Уварова С. А. и других авторов.

В работах Дж Ригса, М. Старра, О. Уайта, Дж. Ф. Мута и Дж. Томпсона, У.Черчмена определяются методологические подходы к управлению запасами и описываются модельные исследования закономерностей существования запасов.

Целью дипломной работы является оптимизация запасов и товарно-материальных ценностей. Объектом исследования было выбрано торговое предприятие ОАО «Ключевской Агропромснаб». Предприятие осуществляет свою деятельность с 1946 года. ОАО «Ключевской Агропромснаб» выполняет задачи :

- материально-техническое снабжение централизовано распределяемой и децентрализовано закупаемой продукцией товарищества, фермерских и крестьянских хозяйств, частных предприятий и других, занимающихся сельскохозяйственной, деятельностью или переработкой сельхозпродукции, или работающих на сельское хозяйство, в том числе по лизингу;

- оказание сельхозпроизводителям, Фермерским, крестьянским и другим хозяйствам посреднических услуг;

- выявлению, реализации и обмену излишней и неиспользуемой продукции, отходов производства, некондиционной продукции выполнение в установленном порядке функций снабжения предприятий других отраслей;

- коммерческая торговля материальными ресурсами, розничная торговля.

При анализе товарно-материальных запасов предприятия использовалось четыре основных классификационных признака: цель создания, место нахождения, время, выполняемые функции. В зависимости от целевого назначения авторы выделяют следующие категории:

- а) технологические (переходные) запасы, движущиеся из одной части логистической системы в другую;

- б) текущие (циклические) запасы, создаваемые в течение производственного периода, или запасы объемом одну партию товаров;

- с) резервные (страховые или “буферные”) запасы, создаваемые для “компенсации случайных колебаний спроса”, а также изменений рыночной конъюнктуры.

Классификация по месту нахождения предполагает разделение материальных запасов на два вида: производственные и товарные запасы. Производственные запасы формируются на предприятиях-потребителях. Товарные запасы находятся у предприятий-изготовителей, а также в каналах сферы обращения.

В ходе прохождения преддипломной практики было осуществлено исследование складского хозяйства. Было выявлено, что на 01.01.04 общая стоимость остатков товарно-

материальных ценностей на складах ОАО «Ключевской Агропромснаб» составляла 2011013,58 руб. На начало 2005 года эта сумма составила 3966881,96, а на начало 2006 года, эта сумма составила 2679228,58. Необходимо оптимизировать систему закупки товара и сбыта готовой продукции, т.к. предприятие несёт лишние затраты на:

- хранение товарно-материальных ценностей;
- увеличение численности персонала складского хозяйства;
- выплаты заработной платы складскому персоналу;

Предприятие вынуждено привлекать дополнительные финансовые ресурсы, так как имеет низкое ускорение оборота оборотных средств.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи исследовательского и методического характера:

- выявление закономерностей и тенденций в управлении материальными запасами с позиций логистики;
- исследование основных систем управления товарно-материальными запасами
- анализ основных систем управления товарно-материальными запасами
- проведён анализ требований основных систем управления товарно-материальными запасами
- исследование методов логистического анализа запасов и товарно-материальных ценностей
- исследование экономических показателей состояния материальных запасов в логистической системе;
- разработка классификации издержек на формирование и хранение запасов;
- разработка методики количественной оценки экономической эффективности логистической системы и эффективности управления запасами;
- анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- анализ эффективности использования товарно-материальных ресурсов на предприятии.

В качестве оптимизации запасов и товарно-материальных ценностей был выбран метод ABC-анализа товаров, позволяющие разделить запасы на три основные группы в зависимости от приносимой прибыли (выручки, объема продаж).

В первую группу вошли товары, приносящие основную часть прибыли (выручки). Сбыт и закупки этих товаров, как правило, требуют наиболее тщательного планирования, постоянного учета и контроля, поскольку они являются основными в бизнесе фирмы.

Вторую группу составляют товары, сбыт которых относительно невелик. Каждый из них приносит пусть и небольшую, но все же значимую часть выручки.

И, наконец, в третью группу выделяются малозначимые товары, приносящие незначительную прибыль.

Все товары были классифицированы по степени их влияния на выручку и прибыль ОАО «Ключевской Агропромснаб». Решение этой задачи обеспечивается метод логистического XYZ-анализа, т.к.совместное проведение ABC- и XYZ-анализа позволяет выделить те товары, планирование закупок которых должно быть поставлено под особый контроль.

ИНВЕСТИЦИИ В НЕДВИЖИМОСТЬ КАК ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПЛАНИРОВАНИЯ ВЫХОДА ИЗ БИЗНЕСА

Наумов Анатолий Александрович,
к.т.н., доцент каф. ЭИ, НГТУ
Хайруллин Максим Борисович,
магистрант 1 года, каф. ЭИ, НГТУ

Актуальность

В современной развивающейся России более восприимчивые предприниматели начинают продумывать и внедрять стратегию выхода с первого дня приобретения или основания

компании. Число таких предпринимателей растет, поэтому сама проблема планирования выхода из бизнеса становится актуальнее с каждым днем. Главной задачей в решении этой проблемы является определение «оптимальной точки» выхода из бизнеса, т.е. ответ на вопрос: «когда продать действующий бизнес?». На сегодняшний день, предлагаемые подходы к решению данной задачи (на основе NPV и т.д.), так или иначе, используют в своих расчетах «норму дисконта», которая в реальных условиях не является заранее известной функцией от времени и зависит от динамики банковской процентной ставки, индекса инфляции и т.д. [1] Между тем, большинство руководителей признают несостоятельными результаты анализа, основанного на сопоставлении доходности бизнеса с доходностью банковского депозита. Результаты подобных расчетов используются лишь для выявления самого пессимистичного случая, когда при прочих равных условиях доходность бизнеса становится ниже доходности банковского депозита. Продажа бизнеса в такой момент времени становится крайней необходимостью и в большинстве случаев не может являться элементом максимально эффективной стратегии управления бизнесом. Поэтому разработка новых методик оценивания «оптимальной точки выхода из бизнеса» сегодня становится первоочередной задачей многих исследователей в данной области.

Новизна

В рамках данной работы предлагается новый подход к планированию выхода из бизнеса на основе сопоставления доходности бизнеса с доходностью инвестиций в недвижимость. Разрабатывается оригинальный алгоритм поиска «оптимальной точки» выхода из бизнеса, основанный на построении сплайнов и интегральном исчислении.

Постановка задачи

Основной целью работы является разработка модели расчета «оптимальной точки» выхода из бизнеса.

Главные задачи, решение которых осуществляется в процессе разработки модели:

1. Обоснование нового подхода к планированию выхода из бизнеса на основе сопоставления с доходностью инвестиций в недвижимость;
2. Реализация модели на основе сопоставления с доходностью:
 - а) банковского депозита;
 - б) инвестиций в недвижимость;
3. Апробация модели, сравнение полученных результатов.

Особого внимания заслуживает задача обоснования нового подхода, решение которой, в свою очередь, проводилось в несколько этапов:

- 1) Обзор рынка недвижимости г. Новосибирска, выделение сегментов рынка для мониторинга;
- 2) Мониторинг цен и динамики продаж конкретных объектов (замыкает два годовых цикла; формирование аналитических отчетов каждые 2 месяца);
- 3) Исследования на основе мониторинга (ценность исследований заключается в том, что выводы основываются не на анализе цен предложения, а на реальных сделках, осуществляемых на новосибирском рынке недвижимости);

Результаты

Проведенный мониторинг рынка недвижимости Новосибирска уже замкнул один годовой цикл, и, по плану, замкнет еще один. Исследования проводятся в 6 сегментах рынка: офисные помещения, торговые помещения, земельные участки в черте города, земельные участки в пригороде, здания и помещения для реконструкции, квартиры в новостройках. Для каждого из сегментов периодически формируется широкая выборка объектов, отслеживается их уход, сравнивается динамика продаж в течение выборки и за весь период в целом, анализируется разброс и доля оставшихся объектов по категориям, отслеживается изменение средней цены на оставшиеся и ушедшие объекты, оценивается влияние того или иного фактора на ликвидность объектов, строятся графики зон ухода и застоя объектов в зависимости от набора параметров, делаются соответствующие предварительные выводы и рекомендации

по каждой категории и по всем категориям в целом. Результаты исследования представляются в виде аналитических отчетов, каждый из которых охватывает два месяца мониторинга рынка недвижимости.

Основные выводы данного этапа работ, необходимые для реализации модели:

- 1) Уровень доходности инвестиций в недвижимость сопоставим с уровнем доходности среднего бизнеса;
- 2) Наиболее стабильным в росте доходности и степени ликвидности является рынок квартир в новостройках;
- 3) Целесообразным представляется инвестирование на стадии закладки фундамента, с продажей за 2-3 мес. до сдачи объекта;
- 4) Динамика темпов прироста доходности портфеля недвижимости, сформированного следуя вышеуказанным условиям, наилучшим образом описывается распределением Коши (получено с помощью средства Distribution Fitting, программного комплекса STATISTICA):

$$f(x) = 1/(\pi * c * \{1 + [(x-m)/c]^2\}), \text{ где}$$

m - параметр положения (медиана);

$c > 0$ - параметр масштаба;

π - число пи (3.1415...).

В результате, m и c изменяются с течением времени таким образом, что максимальный возможный прирост доходности портфеля недвижимости имеет стабильную динамику роста.

Модель реализовывалась на конкретном примере, а именно для одного из операторов наружной рекламы г. Новосибирска. Ставилась задача оценить оптимальную точку выхода компании из бизнеса наружной рекламы с использованием щитов формата 6x3 м.

В основе модели лежат фактические данные по ключевым показателям 2003-2005 гг., характеризующие привлекательность бизнеса, а также прогноз этих показателей до 2010 года. Динамика показателей отражена поквартально.

Входными параметрами модели стали: степень загрузки щитов в зависимости от фактора сезонности, цена сдачи щитов в аренду и ее ежегодный планируемый прирост, первоначальная стоимость и срок полезного использования щита для расчета амортизации, прочие затраты, включающие з/п, некоторые налоги, управленческие расходы и т.д., а также расчет основного налогового бремени (бизнес наружной рекламы облагается ЕНВД).

На первом этапе моделирования с помощью средств Excel были построены графики денежных потоков для варианта сравнения доходности бизнеса с доходностью банковского депозита (уровни доходностей банковского депозита рассчитывались в зависимости от предполагаемого периода времени продажи сети). Затем графики «накладывались» друг на друга, что уже давало возможность визуально наблюдать области, «подозрительные» на наличие «оптимальной точки» выхода из бизнеса. Такие же действия осуществлялись с вариантом сопоставления доходностей бизнеса и инвестиций в недвижимость.

Целью второго этапа реализации модели стало точное определение «оптимальной точки выхода» аналитическим способом. Данная задача решалась с помощью подхода, основанного на построении сплайнов и интегральном исчислении (реализован в системе MatLab).

Входными параметрами для решения задачи оптимизации в среде MatLab 6.5 явились выходные данные, полученные с помощью Excel:

- 1) количество кварталов;
- 2) массив значений процентной ставки по депозиту (или инвестициям в недвижимость);
- 3) массив значений чистой прибыли;
- 4) цена продажи бизнеса.

Первым шагом для реализации алгоритма явилось построение циклов для определения уровней доходности банковского депозита в каждый возможный момент выхода из бизнеса (аналогично построению графиков доходностей в Excel). Следующим шагом стало построение кубических сплайнов, как для полученных уровней доходности банковского депозита,

так и для уровня доходности бизнеса. Необходимость использования сплайнов обусловлена тем, что мы имеем рассчитанные значения только в конкретных точках (точках возможного выхода из бизнеса), а нам необходимо вычислить площадь под графиком, фактически, просто «формализуя» графики.

Задача интерполяции (приближения) сплайнами удобна тем, что значения в узлах (известных точках) совпадают с исходными. Сам алгоритм поиска оптимальной точки выхода реализован в виде цикла, последовательно перебирающего все возможные варианты образования графиками фигур различной площади. При этом осуществляется сравнение площади каждой образовавшейся фигуры с предыдущей наибольшей площадью. Если текущий вариант оказывается больше предыдущего, то он запоминается и цикл повторяется вплоть до последнего из возможных вариантов. В противном случае, текущий вариант не запоминается.

Таким образом, находится фигура, образованная пересечением двух графиков с наибольшей площадью, что означает наибольшую прибыль за весь рассматриваемый период (алгоритм реализован как для варианта с банковским депозитом, так и для варианта с инвестициями в недвижимость).

Суммарная прибыль, получаемая за весь период в случае с инвестициями в недвижимость значительно больше, чем в варианте с банковским депозитом. «Оптимальная точка выхода» при сопоставлении с доходностью инвестиций в недвижимость может варьироваться в пределах трех значений, в зависимости от фактора максимально возможного прироста их доходности. Появляется возможность просчитывать несколько вариантов развития событий и для каждого из этих значений определять свою оптимальную стратегию. В дальнейшем планируется провести более глубокие исследования еще нескольких ключевых факторов модели, что позволит расширить границы существующего «дерева решений», а значит повысить практическую значимость формируемых рекомендаций.

Цитированная литература

1. Наумов А.А., Ходусов Н.В. Управление портфельными инвестициями. Модели и алгоритмы. – Новосибирск: ОФСЕТ, 2005. – 298 с. (a_a_naumov@mail.ru)