

НАУКА И ТЕХНИКА. МИРОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Материалы II международной
научно-практической конференции

(5 марта 2020)

УДК 004.02:004.5:004.9
ББК 73+65.9+60.5
НЗ4

Редакционная коллегия:

Доктор экономических наук, профессор Ю.В. Федорова
Доктор филологических наук, профессор А.А. Зарайский
Доктор социологических наук, доцент Т.В. Смирнова

НЗ4 НАУКА И ТЕХНИКА. МИРОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ:
материалы II международной научно-практической конференции
(5 марта 2020г., Москва)
Отв. ред. Зарайский А.А. – Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса»,
Саратов 2020. - 88с.

978-5-907199-68-2

Сборник содержит научные статьи и тезисы ученых Российской Федерации и других стран. Излагается теория, методология и практика научных исследований в области информационных технологий, экономики, образования, социологии.

Для специалистов в сфере управления, научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов вузов и всех лиц, интересующихся рассматриваемыми проблемами.

Материалы сборника размещаются в научной электронной библиотеке с постатейной разметкой на основании договора № 1412-11/2013К от 14.11.2013.

ISBN 978-5-907199-68-2

УДК 004.02:004.5:004.9
ББК 73+65.9+60.5

© *Институт управления и социально-экономического развития*, 2020
© *Саратовский государственный технический университет*, 2020
© *Richland College (Даллас, США)*, 2020

*Алиева М.Н.
старший преподаватель
кафедры технологии и методики её преподавания
Джабборов А.А.
докторант (PhD) 2-го курса
факультет финансы и экономика рынка
ГОУ «Худжанский государственный университет
имени ак. Б. Гафуров»
Таджикистан, г. Худжанд*

**ФАКТОРЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТУРИСТСКИХ
ДЕСТИНАЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ
ТУРИСТСКОГО РЫНКА**

Аннотация: в статье речь идет факторах конкурентоспособности туристских дестинаций и говорится, что конкурентоспособная туристская дестинация считается привлекательной в том случае, если она производит туристские продукты, которые провоцируют спрос на внутреннем и внешнем рынке, а так же повышает экономический рост региона, страны и благосостояние местного населения.

Ключевые слова: факторы, конкурентоспособности, туристских дестинации, условия, развития

*Alieva M.N., senior lecturer
Department of Technology and Methods of its Teaching
Dzhabborov A.A. doctoral candidate (PhD)
2nd year PhD student, Faculty of Finance and Market Economics
State Educational Institution “Khujansk State University named after
academician B. Gafurov”, Tajikistan, Khujand*

**FACTORS OF COMPETITIVENESS OF TOURIST DESTINATIONS
IN MODERN CONDITIONS OF DEVELOPMENT OF TOURISM
MARKET**

Resume: the article deals with the competitiveness factors of tourist destinations and states that a competitive tourist destination is considered attractive if it produces tourist products that provoke demand in the domestic and foreign markets, as well as increase the economic growth of the region, the country and the welfare of the local population.

Keywords: factors, competitiveness, tourist destinations, conditions, development

Для эффективного развития внутреннего и въездного туризма необходим комплексный подход к формированию оптимальной конкурентной среды и учитывание особенностей конкурентоспособности туристских дестинаций. В первую очередь, конкурентоспособность дестинации оценивается ее привлекательностью для туристов. Туристский

продукт и конкурентоспособность туристской дестинации имеют тесную взаимосвязь, так как выбор туристского продукта напрямую зависит от выбора и привлекательности дестинации.

Конкурентоспособная туристская дестинация считается привлекательной в том случае, если она производит туристские продукты, которые провоцируют спрос на внутреннем и внешнем рынке, а так же повышает экономический рост региона, страны и благосостояние местного населения. Интерес рассмотрения такого явления, как конкурентоспособность туристских дестинаций, вызывает у разных государственных структур и бизнеса, связанных с туризмом. Федеральные органы управления туризмом заинтересованы в оценке конкурентоспособности туристских дестинаций, так как это поможет разработать стратегию развития дестинации, выявить слабые стороны, и определить возможность финансирования деятельности и развития туристской дестинации.

При принятии инвестиционных решений в сфере туризма, инвесторы используют различные механизмы оценки конкурентоспособности туристских дестинаций.

В научной литературе широко распространена методика кластерной концепции конкурентоспособности территорий. Смысл данной концепции заключается в том, что конкурентоспособность территорий напрямую связана с туристическим кластером, как совокупности туристско-рекреационных особых экономических зон.

Известный американский экономист М. Портер писал в своих трудах, что экономика региона способна выйти на международный уровень, если в туристическом кластере существует конкуренция между фирмами, отраслями, потребителями и поставщиками ресурсов и услуг.

Организация экономики по кластерному типу позволяет выделить конкурентные преимущества за счет факторов: создание туристской инфраструктуры; создание условий для минимизации издержек и экономического роста; создание условий для развития здоровой конкуренции; стимулирование предпринимателей в рамках кластера для привлечения инвестиций; создание условий для воспитания квалифицированных трудовых сотрудников.

Понятие туристский кластер определяется как «взаимосвязанная группа ресурсов, предприятий, факторов, которая сконцентрирована на определенной территории. Данные компоненты необходимы или желательны для развития конкретного вида туризма».

Исходя из определения понятия кластера, можно определить взаимосвязь туристского кластера и дестинации. Таким образом, дестинация может состоять из различных кластеров. Применение метода декомпанизации (выделение туристских кластеров в туристской дестинации) позволяет глубоко изучить ту или иную территорию. Данный метод необходим, так как в дестинации возможно развитие разных направлений

туризма, использующую одну материальную базу и инфраструктуру на определенной территории. В данном случае может возникнуть конфликт интересов различных сегментов туристов.

В экономике туризма выделяют множество факторов, которые влияют на развитие туризма в России, но наиболее важным является формирование стратегии конкурентных преимуществ российских туристских дестинаций. Туризм считается специфической отраслью экономики, так как в ней тесно связаны социальные и экономические аспекты, которые в свою очередь влияют на конкурентоспособность туристского продукта.

Во время путешествия, турист тесно взаимодействует с местным населением. Для туриста очень важно доброжелательное отношение со стороны местного населения, данное явление напрямую повышает уровень качества туристского продукта. С точки зрения формирования стратегических факторов развития конкурентных преимуществ и повышения конкурентоспособности туристских продуктов, это не зависит от экономической составляющей туристского продукта, то есть от туроператора, а зависит от общей социально-культурной атмосферы туристской дестинации.

Негативное отношение местного населения к туристам всегда имеет место быть. Для того чтобы избежать данной угрозы, необходимо формировать позитивное отношение и учитывать это в формировании программы развития территорий. Благожелательное отношение со стороны местного населения можно сформировать с помощью усиления его заинтересованности в привлечении туристов и вовлеченности в трудовую деятельность в туристской сфере.

Таким образом, учет факторов конкурентоспособности дестинаций позволит создать сбалансированную систему конкурентоспособности туризма на территории и позволит обеспечить стабильное развитие и эффективную работу туристских предприятий. Исходя из вышесказанного, на наш взгляд, конкурентоспособность туристских дестинаций в современных условиях развития туристского рынка зависит от обеспечения социальной направленности экономики дестинации, качественное удовлетворение потребностей и желаний туристов, которые приезжают в дестинацию, а так же от роста доходов и благосостояния местных жителей.

Использованные источники:

1. Николаев С.С. Стратегия формирования единого туристского пространства: автореф. дис. . канд. эконом.наук, Спб., 2000 .-25 с.
2. Пилипчук В.В. Управление маркетингом: Учебное пособие. Владивосток: Дальрыбвтуз (ТУ), 2001.-130 с.
3. Питинова М.Ю. СМИ и реклама имиджа туристских территорий // Туризм и рекреация: фундаментальные и прикладные исследования: Труды Международной научно-практической конференции. М.: Диалог культур, 2009 г. С. 182.
4. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп.-М.: ИНФРА-М, 2006.-495 с.
5. Цыганкова В.О. Факторы конкурентоспособности туристских дестинаций в современных условиях развития российского туристского рынка, Москва, 2018.-12 с.

УДК 330 (075.8)

*Евстюхина М.С.
преподаватель
кафедра менеджмента и экономики образования
Мордовский государственный педагогический
институт им. М. Е. Евсевьева
Россия, г. Саранск*

КЛАССИФИКАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье представлена классификация трудовых ресурсов. Рассматривается комплексная система организации и управления трудовыми процессами, персоналом предприятия, обеспечивающая наиболее рациональное производственное поведение каждого работника.

Ключевые слова: классификация, трудовые ресурсы, организация, процесс, труд, производство, поставщики, потребители, персонал.

*Evstyukhina M.S.
Lecturer at the Department of Management and
Economics of Education
Mordovian State Pedagogical Institute named after M.E. Evsev`ev
Russia, Saransk*

CLASSIFICATION OF LABOR RESOURCES IN THE ORGANIZATION

The article presents the classification of labor resources. The article considers the complex system of organization and management of labor processes, personnel of the enterprise, ensuring the most rational production behavior of each employee.

Key words: classification, labor resources, organization, process, labor, production, suppliers, consumers, personnel.

Труд или трудовые ресурсы характеризуются совокупностью умственных и физических способностей человека, необходимых для производства материальных благ. В общем виде любой труд или способность к труду можно охарактеризовать количеством трудоспособных работников в организации, уровнем их профессиональной подготовки и квалификации, трудовой отдачей персонала и многими другими экономическими показателями. В конкретных условиях производства всякий процесс труда может быть определен величинами затрат и результатов, трудоемкостью продукции, интенсивностью труда, его продуктивностью, затратами на содержание персонала, заработной платой работников и т.д.



Рисунок 1 – Классификация трудовых ресурсов в организации

На рисунке 1 представлена классификация трудовых ресурсов в организации. Со всех точек зрения организация и управление процессами труда и производства как основа механизма рыночных трудовых отношений должны быть ориентированы на рациональное использование имеющихся ограниченных экономических ресурсов и удовлетворение всех материальных потребностей людей.

Таким образом, в основе современных рыночных трудовых отношений должна быть комплексная система организации и управления трудовыми процессами, человеческим фактором, обеспечивающая наиболее рациональное производственное поведение каждого работника.

При всем разнообразии выполняемых на производстве трудовых операций, управленческих целей, технических проектов, организационных задач и экономических требований комплексный механизм организации труда и производства должен содержать целый набор трудовых требований. В организациях постоянно внедряются современные технологии производства. Особое внимание уделяется контролю качества продукции и работе с покупателями [1, с. 1257].

Поставщики и потребители - отношения, связанные организацией производства и реализацией продукции. Это все, кто поставляет предприятию ресурсы, выполняет для него работы и оказывает услуги. Это связи между предприятиями и организациями, связанные с производством и

реализацией продукции, возникновением вновь созданной стоимости. К ним относятся: отношения между поставщиком и покупателем сырья материалов, готовой продукции, отношения со строительными организациями в период инвестиционной деятельности, с транспортными организациями при перевозке грузов, с предприятиями связи, таможней, иностранными фирмами и т.п. [2, с. 1257].

Эти отношения являются основными в хозяйственной деятельности, поскольку в сфере материального производства создаются валовой внутренний продукт и национальный доход. На них приходится наибольший объем платежей. От их эффективной организации во многом зависит финансовый результат коммерческой деятельности. Сюда также следует отнести связи между организацией и банковской системой в процессе хранения денег в коммерческих банках, при организации безналичных расчетов, получении и погашении ссуд, уплате процентов за кредит, покупке и продаже валюты, оказании других банковских услуг и между предприятием и страховыми компаниями и организациями, возникшие при страховании имущества, отдельных категорий работников, коммерческих и предпринимательских рисков[1, с. 94].

Владельцы организации - акционеры, вышестоящая организация и т.д., перед которыми у организации имеются обязательства и которым организация обязана выплачивать дивиденды. В свою очередь уставный (складочный, акционерный) капитал является первоначальным источником формирования производственных фондов, приобретения нематериальных активов. Эти отношения возникают при формировании, распределении и использовании централизованных целевых денежных фондов и резервов на финансирование целевых отраслевых программ, проведение маркетинговых исследований, научно-исследовательских работ, организацию выставок, оказание финансовой помощи на возвратной основе для осуществления инвестиционных проектов и пополнения оборотных средств, при реорганизации.

Связи возникают между организацией и финансовой системой государства при уплате налогов и других обязательных платежей в бюджеты разных уровней, формировании внебюджетных фондов, предоставлении налоговых льгот, применении штрафных санкций, получении ассигнований из бюджета. От организации этой группы отношений зависит финансовое состояние предприятий и формирование доходной базы бюджетов разных уровней.

Связи между организацией и работниками организации при распределении и использовании доходов, выпуске и размещении акций и облигаций предприятия, выплате процентов по облигациям и дивидендов по акциям, взыскании штрафов и компенсаций за причиненный материальный ущерб, удержании налогов с физических лиц. Их организация влияет на эффективность использования трудовых ресурсов. Каждая из перечисленных групп имеет свои особенности и сферу применения.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что все показатели трудовых ресурсов задействованы в организациях и являются неотъемлемой их частью. От правильного подбора и численности персонала зависит качество и повышение производительности труда любой организации. Для учета личного состава организации и использования рабочего времени работников разделяют на рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Использованные источники:

1. Евстюхина М.С., Куркина Н.Р. Механизм формирования инновационного потенциала персонала на предприятии // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 6-6. – с. 1257-1261
2. Евстюхина М.С. Принципы и методы формирования инновационного потенциала персонала предприятия/М.С. Евстюхина // Новый университет. – 2014. – № 2(36) – С. 94-98
3. Куркина Н.Р., Евстюхина М.С. Современные подходы к проблеме формирования инновационного потенциала персонала предприятия // Инновационное образование и экономика. 2013. – № 13(24). – С. 12-15.

УДК 65.011.14

*Кинчагулов Р.А.
студент магистратуры 2 курса
ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»
научный руководитель: Абрамовский А.Л.*

*доцент
Россия, г. Тюмень*

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ЦЕЛИ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассмотрены практические аспекты применения инструментов стратегического планирования для принятия управленческих решений в медицинской организации. На основе метода экспертных оценок была сформулирована стратегическая цель медицинской организации.

Ключевые слова: стратегическая цель; управление медицинской организацией; SWOT-анализ, метод постановки целей SMART.

*Kinchagulov R.A.
graduate student, 2 course
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education
«Industrial University of Tyumen»/ IUT
Russia, Tyumen
Scientific adviser:
Абрамовский А.Л.
associate Professor IUT*

DEVELOPMENT OF THE STRATEGIC GOAL AT HEALTH CARE ORGANIZATIONS

Abstract: The article deals with practical aspects of using strategic planning tools for making management decisions in a health care organization. Based on the method of expert assessments, the strategic goal of the health care organization was formulated.

Keywords: strategic goal; management of a health care organization; SWOT-analysis, goal-setting method SMART.

Современные условия развития социально-экономических процессов в обществе требуют от производителей товаров и услуг особого внимания к формированию потребительских предпочтений и потребительского спроса населения¹.

Повышение уровня лояльности клиентов становится необходимостью и приоритетом не только для частных организаций, но и всего государственного сектора.

¹ Коростелев С.А., Песенникова Е.В., Гадаборшев М.И. Современные подходы к управлению медицинской организацией. // Дневник казанской медицинской школы. 2018. - № 2 (20). - С. 32-36.

Особую значимость политика клиентоориентированности приобретает в сфере здравоохранения в связи с необходимостью реализации такой стратегической цели государства как вхождение России к 2030 году в «клуб стран с ожидаемой продолжительностью жизни 80+». Какой вклад для реализации такой амбициозной цели государства может внести государственное учреждение здравоохранения?

С целью обоснования управленческого решения медицинской организации по определению и механизму реализации стратегической цели организации был проведен анализ сильных и слабых стороны организации, возможностей и угроз со стороны внешней среды. Результаты анализа представлены в сводной таблице SWOT-анализа, который является одним из инструментов стратегического планирования²³.

Медицинская организация осуществляет медицинскую деятельность на территории Уватского района (площадь 48 тыс. кв.км) и относится к учреждениям, оказывающим первичную медико-санитарную помощь.

В качестве экспертов были определены специалисты, имеющие отношение к решению проблемы снижения заболеваемости и смертности населения: во-первых, административный персонал медицинской организации: руководитель медицинской организации (главный врач), заместитель руководителя, заведующий поликлиникой, заведующий отделением профилактики; во-вторых, представители органов власти: специалисты по социальным вопросам.

В результате экспертных оценок были определены сильные и слабые стороны медицинской организации, влияющие на результативность деятельности.

Экспертная оценка в данном случае проводилась методом групповой дискуссии (фокус-групп), в результате которой было выработано коллективное экспертное мнение.

Население должно обращаться в медицинскую организацию не только во время заболевания, но и с профилактической целью. Профилактические медицинские осмотры являются значимыми мероприятиями для профилактики и выявления заболеваний на ранних стадиях. При неполном охвате населения диспансеризацией, повышается риск пропустить начало серьезной патологии.

² Гвозденко А.Н. Использование методики многофакторного SWOT-анализа для разработки стратегических направлений деятельности предприятий //

Маркетинг и маркетинговые исследования. 2006.- № 4.- С. 316-322.

³ Халтурин Р.А. Формирование стратегии в медицинских организациях. // Экономика и предпринимательство. 2017. - № 7 (84). - С. 570-573.

Таблица 1 – SWOT-анализ медицинской организации

<p>Сильные стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Доступность оказания медицинской помощи при обращении в поликлинику, при прохождении медицинского осмотра в отделение профилактики. 2. Работа отделения профилактики, выездная форма работы мобильных бригад в территории. 3. Разработаны маршрутизаторы для любого вид медицинского осмотра. 4. Профилактика факторов риска и заболеваний сердечно-сосудистой системы. 5. Раннее выявление (диагностика), лечение заболеваний системы кровообращения. 6. Ежедневный прием врача-кардиолога. 7. Организованы и работают школы здоровья. 8. Проведение дополнительных методов исследования в условиях поликлиники. 	<p>Слабые стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Низкая информированность населения о проведении диспансеризации и профилактических медицинских осмотрах, различных методах исследования для раннего выявления факторов риска и заболеваний. 2. Низкая заинтересованность населения в сохранении и укреплении своего здоровья. 3. Кадровый дефицит (участковые врачи-терапевты, фельдшеры). 6. Возрастает нагрузка на функцию врачебной должности участковых терапевтов, разработан скользящий план-график работы участковых терапевтов.
<p>Возможности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование культуры здорового образа жизни. 2. Изменения в законодательстве, способствующие развитию. 3. Расширение программы государственных гарантий и программ реабилитации. 	<p>Угрозы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение государственного финансирования. 2. Изменения в законодательстве, осложняющие функционирование и развитие. 3. Рост заболеваемости и осложнений заболеваний системы кровообращения. 4. Рост смертности от заболеваний системы кровообращения. 5. Уменьшение средней продолжительности жизни.

В процессе экспертного опроса был сформирован рейтинг факторов, снижающих охват сельского населения профилактическими осмотрами.

Таблица 2 – Рейтинг факторов, снижающих охват диспансеризацией и профилактическими осмотрами сельского населения, по результатам экспертной оценки

рейтинг	факторы, снижающие охват диспансеризацией и профилактическими осмотрами сельского населения
1	низкая заинтересованность сельского населения в профилактических осмотрах
2	несоответствие количества зарегистрированного и проживающего населения
3	удаленность населенных пунктов от районного центра
4	кадровый дефицит медицинских работников
5	большая загруженность участковых терапевтов
6	плохое качество дорог
7	сезонный характер труда жителей сельской местности

В целях реализации основной функции по охране здоровья населения в медицинской организации на основе метода экспертных оценок была определена стратегическая цель - снижение смертности трудоспособного населения за счет формирования профилактического отношения к здоровью.

Для реализации стратегической цели были определены цели рекламной кампании, сформулированные методом «мозгового штурма».

Таблица 3 – Оценка цели проекта «Социальная реклама» по SMART-критериям

S – Specific (конкретная, четкая)	Увеличить показатель посещаемости медицинской организации с профилактической целью населением трудоспособного возраста
M – Measurable (измеримая)	Достижение целевого показателя к 1 июля 2020 г. на 20 % (минимум на 800 человек)
A – Achievable (достижимая)	Применение современных digital-технологий позволяет охватить социальной рекламой значительную часть населения; работа с организованными коллективами, выезд медицинского мобильного комплекса в отдаленные, труднодоступные территории
R – Relevant (релевантная, актуальная)	Профилактика факторов риска и заболеваний сердечно-сосудистой системы, раннее выявление (диагностика), лечение заболеваний является значимым фактором снижения смертности населения трудоспособного возраста
T – Time-bound (определенная во времени)	До 01.07.2020 г.

При этом, цели соответствуют критериям SMART, которые предполагают: четкую формулировку цели; измеримость, цель должна поддаваться количественному учету; ориентацию на действие; ориентацию на результат, цель должна быть актуальной, значимой; все цели должны

иметь сроки выполнения, причем с временными точками окончания этапов⁴.

Также следует отметить, что риски не достижения цели связаны с наличием внутренних препятствий по использованию возможностей.

Стратегическая цель организации, направленная на снижение смертности трудоспособного населения за счет формирования профилактического отношения к здоровью, позволит внести вклад в реализацию стратегической цели государства.

Использованные источники:

1. Коростелев С.А., Песенникова Е.В., Гадаборшев М.И. Современные подходы к управлению медицинской организацией. // Дневник казанской медицинской школы. 2018. - № 2 (20). - С. 32-36.
2. Гвозденко А.Н. Использование методики многофакторного SWOT-анализа для разработки стратегических направлений деятельности предприятий // Маркетинг и маркетинговые исследования. 2006.- № 4.- С. 316-322.
3. Таран В.Н., Апришко Д.В. Постановка целей при помощи SMART технологий. В сборнике: Прорывные научные исследования: проблемы, закономерности, перспективы. Сборник статей IX Международной научно-практической конференции: в 4 частях. 2017. С. 133-135.
4. Халтурин Р.А. Формирование стратегии в медицинских организациях. // Экономика и предпринимательство. 2017. - № 7 (84). - С. 570-573.

⁴ Таран В.Н., Апришко Д.В. Постановка целей при помощи SMART технологий. В сборнике: Прорывные научные исследования: проблемы, закономерности, перспективы. Сборник статей IX Международной научно-практической конференции: в 4 частях. 2017. С. 133.

*Киселева О.Н., д.э.н.
доцент, профессор*

*кафедра экономической безопасности и управления инновациями
Саратовский государственный технический
университет имени Гагарина Ю.А.*

Россия, г. Саратов

КЛЮЧЕВЫЕ ДРАЙВЕРЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация: Статья посвящена выявлению основных драйверов развития отечественной экономики. На основе анализа направлений государственной поддержки определены ключевые векторы развития отечественных предприятий. В качестве основных драйверов выделены: инновационное развитие, обеспечение экономической безопасности, развитие предприятий промышленности и энергетического комплекса, цифровизация. Обосновано, что синергия указанных направлений создаст необходимые условия для перехода России на уровень развитых стран.

Ключевые слова: экономическая безопасность, инновационное развитие, цифровизация, промышленные предприятия, энергетический комплекс, экономика.

Kiseleva O.N.

*Doctor of Science in Economics, Professor of the Department of
«Economic Security and Innovation Management»
Saratov State Technical University named after Gagarin Yu.A.*

Russia, Saratov

KEY DRIVERS OF RUSSIAN ECONOMIC DEVELOPMENT

Abstract: The article is devoted to identifying the main drivers of development of the domestic economy. Based on the analysis of the directions of state support, the key vectors of development of domestic enterprises are determined. The main drivers are identified as innovative development, ensuring economic security, development of industrial enterprises and the energy sector, and digitalization. It is proved that the synergy of these areas will create the necessary conditions for Russia's transition to the level of developed countries.

Keywords: economic security, innovative development, digitalization, industrial enterprises, energy complex, economy.

В течение последних нескольких лет в экономике нашей страны происходят интенсивные процессы изменений, обусловленные влиянием как внешних, по отношению к стране в целом, так и внутренних факторов.

Положение страны непростое. С одной стороны, вследствие складывающихся геополитических отношений, наше государство фактически является «выброшенным» из мирового делового сообщества. С другой стороны, многолетняя сырьевая ориентация привела к существенному упадку отраслей, не связанных с добычей, переработкой и

транспортированием полезных ископаемых.

Отражением сложившейся ситуации являются результаты рейтингования, проводимого по различным аспектам экономического и инновационного развития, свидетельствующие о значительном отставании нашего государства от мировых лидеров [1,2,3]. Так, по уровню благоприятности для ведения бизнеса условий наша страна занимает 28 место из 189 обследованных стран, по уровню экономической конкурентоспособности – 38 место из 137 государств, по показателю развития инноваций – 46 место из 128. Практически аналогичное положение наблюдается и на шкалах других исследований.

На основе приведенных данных можно констатировать, что занимаемое Россией положение в общемировых рейтингах явно не соответствует статусу страны, претендующей на титул «мировой державы», что требует интенсификации усилий по выводу нашего государства на более высокий уровень развития.

Естественно, что в данном положении ведущая роль по преломлению негативных тенденций и созданию благоприятных условий для развития отечественной экономики принадлежит государственной власти.

С этой целью на государственном уровне ведется непрерывная работа по поиску эффективных решений, реализация которых позволит в кратчайшие сроки сократить существующий разрыв между положением России и развитых государств.

На основе анализа направлений государственной поддержки, применяемой в настоящее время для создания необходимых условий развития отраслей народного хозяйства, по нашему мнению, можно выделить ряд основных, приоритетных, драйверов развития отечественной экономики.

Уже на протяжении более десяти лет одним из приоритетных направлений развития, активно поддерживаемым государством, является инновационное развитие отечественных предприятий, основные целевые установки которого отражены в Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [4]. Несмотря на то, что к установленному сроку реализации основных мероприятий и, соответственно, достижения поставленных целей, заявленные результаты так и не были достигнуты, имеют место существенные сдвиги в области производства и реализации инновационной продукции, а также повышение инновационной активности отечественных предприятий по сравнению со «стартовыми» значениями, о чем свидетельствуют аналитические отчеты о ходе исполнения указанной Стратегии.

Другим, не менее актуальным, особенно в контексте происходящих событий на мировой арене, направлением является обеспечение экономической безопасности, установленное Стратегией национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года [5]. Экономическая безопасность представляет собой способность экономической системы

поддерживать оптимальные условия жизнедеятельности элементов, функционирующих в ней. Можно сказать, что акцент на обеспечение необходимых для эффективной деятельности хозяйствующих субъектов условий способствует не только повышению их результативности, но и улучшению экономических показателей в целом по стране.

Существенный импульс после кризиса 2014 года получило направление поддержки развития промышленных и энергетических предприятий, зафиксированное, в том числе, в Энергетической стратегии России на период до 2030 года [6]. Как указывалось выше, промышленность и энергетический комплекс являются флагманами развития, обуславливающие «вытягивание» представителей других отраслей народного хозяйства.

И, наконец, особенно популярным, активно пропагандируемым драйвером развития отечественной экономики в настоящее время является цифровизация, объявленная главным курсом в ближайшие годы Указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Переход на цифровые технологии является неоспоримым преимуществом для тех предприятий, которые стремятся повысить эффективность деятельности за счет оптимизации бизнес-процессов, сокращения затрат и обеспечения оперативности реагирования на происходящие изменения.

Можно сказать, что выбранные в качестве приоритетных направления являются, безусловно, перспективными (конечно же, при условии достижения поставленных целей). Инновации лежат в основе развития любой экономики, промышленные предприятия и представители энергетической отрасли – это флагманы развития представителей других отраслей народного хозяйства, цифровизация – неременное условие эффективного функционирования вне зависимости от сферы деятельности. В совокупности же указанные драйверы обусловят возникновение синергетического эффекта, что позволит выйти нашей стране в рейтинг развитых стран с соответствующими показателями развития экономики.

Использованные источники:

1. Ведение бизнеса в России. Сайт всемирного банка Doing Business [Электронный ресурс]. URL: <https://russian.doingbusiness.org/ru/rankings> (дата обращения 12.02.2020).
2. Индекс глобальной конкурентоспособности 2004-2019. Центр гуманитарных технологий [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info6> (дата обращения 10.02.2020).
3. Гуманитарный портал [Электронный ресурс]. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/> (дата обращения 10.12.2019).
4. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]: утв. распоряжением Правительства РФ

от 8 декабря 2011 г. № 2227-р. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/#ixzz3fmdBy5nO> (дата обращения 11.02.2020).

5. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года [Электронный ресурс]: утв. Указом Президента РФ от 12 мая 2009 г. № 537 (в ред. от 1 июля 2014 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Энергетическая стратегия России на период до 2030 года [Электронный ресурс]: утв. Распоряжением Правительства РФ от 13.11.2009 N 1715-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

*Краснова Е.В.
студент магистратуры
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный
университет им. И.А. Бунина»
Россия, г. Елец*

ФИНАНСОВЫЙ АУДИТ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В данной статье излагаются основные понятия финансового аудита. Проанализированы существующие виды и формы, на которых он построен. Затрагиваются задачи и принципы проведения обязательного и необязательного аудита. Рассмотрена роль финансового аудита в системе внутреннего финансового контроля. Оценивается и анализируется характер и движение финансовых средств, влияние отдельных факторов учетной политики. Описывается влияние финансового аудита на эффективность решения экономических задач, стоящих перед коммерческими организациями.

Ключевые слова: финансовый контроль, финансовый аудит, независимая оценка финансовой отчетности, аудиторское заключение.

FINANCIAL AUDIT OF COMMERCIAL ORGANIZATIO IN RUSSIAL FEDERATION

Annotation. This article contains basic concepts of financial audit. It contains the analysis of existing types of audit and forms which is it build on. The tasks and main principles of statutory and optional audit were also touched upon. The role of financial audit in financial control was considered. Assessed and analyzed the nature and movement of financial resources, the impact of individual factors of accounting policies. The influence of financial audit on the efficiency of solving economic problems facing commercial organizations is described.

Keywords: financial control, financial audit, financial statement independent assessment, audit report.

На современном этапе развития экономики, ориентированного на ускорение развития и рост эффективности производства, особое значение приобретает проведение финансового аудита. Под этим понятием подразумевается комплексная проверка финансового и экономического состояния организации. Оценка правильности, законности ведения бухгалтерской и финансовой отчетности, а также анализ перспектив ее развития. Целью аудита является заключение о достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности и о соответствии порядка ведения бухгалтерского учета действующему законодательству налогообложения, разработка рекомендаций по устранению недостатков и нарушений. Аудиторское заключение необходимо для подтверждения деловой репутации компании при работе с партнерами, деловыми фирмами, различными кредитными организациями. Аудиторская проверка может

проводиться как специалистами самой организации (внутренний аудит), так и сторонними аудиторскими компаниями по заказу руководства (независимый аудит).

Финансовый аудит включает: полную оценку финансово-экономического состояния предприятия, анализ эффективности ведения хозяйственной деятельности, прогноз дальнейшего развития предприятия, подготовка рекомендаций по улучшению финансовой стратегии и заключение о стабильности, платежеспособности и ликвидности предприятия. Аудиторы изучают доходы и расходы, активы и пассивы по всем видам деятельности. Оценивают и анализируют характер и движение финансовых средств, влияние отдельных факторов учетной политики, сравнивают реальные перспективы и прогнозы, которые определяются исходя из уровня доходов и общей финансовой ситуации в компании. Но основной составляющей финансового аудита остается подтверждение достоверности бухгалтерской отчетности. Строгая формальность процедуры (в том числе и законодательно) позволяет исключить неоднозначность результатов аудита. Организация бизнес-процесса и формат отчетности проведенного аудита по оценке финансового строго не регламентируется. Содержание и форма инициативного аудита определяются только поставленными задачами со стороны организации. Но вне бухгалтерских форм отчетности финансовый аудит не существует. Содержание этого анализа и его информативность зависят от специализации сотрудников аудиторской компании. Усиление требований к аудиту как виду предпринимательской деятельности повлияли на сокращение количества аудитов и аудиторских организаций в Российской Федерации. Если на 1 января 2016 года насчитывалось 4,4 тыс. аудиторских организаций и 0,7 тыс. индивидуальных аудиторов, то на 1 января 2019 года их число составило 4,1 тыс. и 0,6 тыс. соответственно [1].

Аудиторская деятельность на территории РФ осуществляется в соответствии с Международными стандартами аудита (МСА), которые являются обязательными для аудиторских компаний, аудиторов и иных лиц осуществляющих аудиторскую проверку [2].

На данный момент намечается рост популярности внутреннего аудита финансовой отчетности. Внутренний финансовый аудит осуществляет проверку и контроль всех сфер финансовой деятельности компании на основе внутренней документации [5]. Осуществляет внутренний финансовый аудит специально созданный отдел, который работает в самом предприятии. Такая проверка необходима для руководства, чтобы понять, изучить и сделать выводы касательно реальных дел в компании. Вследствие своей интегрированности внутренний аудит позволяет обеспечить систематический, целостный взгляд на деятельность компании, а также позволяет выработать комплексный подход к выполнению и решению встающих перед предприятием проблем.

Но для объективного анализа финансово-хозяйственной деятельности

организации и получения беспристрастного отчета компаниям необходимо иногда прибегать к услугам сторонних аудиторских фирм. Аудитор укажет на те факты хозяйственной деятельности организации, которые нуждаются в доработке, опишет саму процедуру корректировки, сделает анализ финансовых и налоговых последствий выбора того или иного варианта учетной политики, приведет перечень ошибок при оформлении первичной документации и т.п. Для собственников и руководителей организации часто именно эта часть отчета аудитора представляет наибольший интерес, поскольку дает возможность внести исправления в учет и использовать рекомендации аудитора в дальнейшем при ведении своей деятельности. [7]

При проведении финансового аудита организации можно выделить основные этапы:

- предварительное планирование – сюда входит знакомство с проверяемой компанией, определение объема работ, разработка задач и стратегии проверки, определение стоимости услуг аудита, составление и заключение договора;

- непосредственно аудит – анализ бухгалтерской и финансовой отчетности, проверка документации на соответствие стандартам законодательства;

- составление аудиторского отчета – документа, включающего в себя полные данные обо всех обнаруженных ошибках, недостатках, нарушениях, выявленных в ходе финансового аудита, а также содержащего рекомендации по их устранению и уменьшению налогового риска;

- выдача аудиторского заключения – официальная оценка достоверности информации, представленной в финансовой отчетности компании.

Аудиторское заключение – это документ, предоставленный индивидуальным аудитором или аудиторской организацией, содержащий выводы о достоверности бухгалтерской или финансовой отчетности [3]. В 2018 году доля аудиторских заключений с выражением не модифицированного мнения в общем количестве выданных аудиторских заключений составила 80,8%, с выражением мнения с оговоркой – 18, с выражением отрицательного мнения – 0,8, с отказом от выражения мнения – 0,4%. Подчеркивает значимость проведения аудита тот факт, что доля выданных аудиторских заключений с выражением сомнения в возможности клиента продолжать деятельность и с указанием на значительную неопределенность в деятельности клиента составила 4,9%, что на 0,3 процентных пункта превысило уровень 2017 года, отразив общую динамику ухудшения условий ведения бизнеса.

Получить аудиторское заключение является обязанностью любой компании подлежащей обязательному аудиту.

Критерии обязательного аудита финансовой отчетности содержатся в ст. 5 Федерального закона от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности».

Организации, требующие обязательного проведения финансового аудита:

1) организации имеющие организационно-правовую форму акционерного общества;

2) организации имеющие ценные бумаги, допущены к организованным торгам;

3) организации являющиеся кредитными, страховыми, клиринговыми, обществами взаимного страхования, организаторами торговли, негосударственным пенсионными или иными фондами (за исключением государственных или внебюджетных фондов);

4) организации в которых объем выручки от продажи продукции (продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг), за исключением органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий, сельскохозяйственных кооперативов, союзов этих кооперативов, за предшествовавший отчетному год превышает 400 миллионов рублей или сумма активов бухгалтерского баланса по состоянию на конец предшествовавшего отчетному года превышает 60 миллионов рублей;

5) в иных случаях, установленных федеральными законами [4].

Доля доходов от проведения обязательного аудита в общих доходах от проведения аудита за 2018 год составила 86%, тогда как проведение инициативного аудита приносит лишь 14% поступлений.

Российское законодательство обязывает компанию ежегодно проводить обязательный аудит и сдавать аудиторское заключение в органы статистики одновременно со сдачей бухгалтерской отчетности или в четко определенные законодательством сроки. При этом административная ответственность предусмотрена не за не проведение обязательного аудита, а именно за не предоставление информации. За не предоставление аудиторского заключения в территориальные органы Росстата в установленный срок налагаются штрафы. Дополнительно штраф может быть наложен и за представление бухгалтерской отчетности в неполном составе [6].

В современных условиях, как представители бизнес-структур, так и государственные органы заинтересованы в обнаружении фактов недобросовестного ведения бизнеса. Поэтому залогом транспарентности данных, предоставляемых в финансовой отчетности, и, как следствие, правильного ее понимания, становится качественно проведенный, отвечающий требованиям Российских и международных стандартов, финансовый аудит. Гарантией качества услуг аудиторских организаций и индивидуальных аудиторов выступает осуществление внешнего контроля их деятельности. Так, в 2018 году было проведено 4382 проверки, что выше уровня предыдущего 2017 года на 14,7%, из них 2111 проверок осуществлено саморегулируемой организацией аудиторов «Российский

Союз аудиторов», 2031 – саморегулируемой организацией аудиторов Ассоциация «Содружество» и 240 – Федеральным казначейством. В результате было вынесено 50 предписаний, обязывающих устранить нарушения, 220 предупреждений о недопустимости нарушений, 2 штрафа, приостановлено членство в саморегулируемой организации аудиторов 32 аудиторских организаций, 8 организаций исключены из членов саморегулируемой организации аудиторов.

В заключение хотелось бы отметить важность финансового аудита для объективной оценки экономического развития предприятий различных форм собственности. Независимая оценка эффективности бизнеса, компетентности бухгалтерской службы и правильности принятых управленческих решений позволяет вовремя устранить недостатки и предпринять конкретные действия для избежание финансовых рисков и потерь для организации.

Использованные источники:

1. Основные показатели рынка аудиторских услуг в Российской Федерации. Статистика. Министерство финансов Российской Федерации. Официальный сайт. – Режим доступа: https://www.minfin.ru/ru/performance/audit/audit_stat/MainIndex/ (дата обращения 25.12.2019)
2. Приказ Министерства Финансов Российской Федерации от 09.01.2019 №2н «О введении в действие международных стандартов аудита на территории Российской Федерации и о признании утратившими силу некоторых приказов Министерства финансов Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 31.01.2019 №53639) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочно-правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 10.01.2020)
3. Российская Федерация. Законы. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года №195-ФЗ (с изм., внесен. Федеральным законом от 01.05.2019 №95-ФЗ, №96-ФЗ (ред. от 01.05.2019 г. №161-ФЗ [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочно-правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 22.12.2019)
4. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» в Российской Федерации от 30 декабря 2008 года №307-ФЗ (с изм., внесен. Федеральным законом от 23.04.2018 №112-ФЗ (ред. от 23.04.2018 г.) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочно-правовая система. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 22.12.2019)
5. Ендовицкий Д.А., Панина И.В. Международные стандарты аудиторской деятельности – 2-е изд. - Юнити-Дана, 2017. – 223 с.
6. Ковалева Э.Р. Уточнение понятия «государственный финансовый контроль» / Э.Р. Ковалева // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 2-1 (79-1)
7. Мазурин С.Ф., Матыцина Н.В. Финансовое право. М:Прометей, 2017 465 с.

УДК 33.061.1(574)

*Крупина Е.М.
докторант, 1 курс, «8D04103 - Финансы»
экономический факультет
научный руководитель: Селезнева И.В., д.э.н.
профессор
экономический факультет
Университет Туран
Республика Казахстан, г. Алматы*

РЕГУЛИРОВАНИЕ КРЕДИТНЫХ РИСКОВ МИКРОФИНАНСОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы возникновения и регулирования кредитных рисков микрофинансовых организаций (МФО), спрос на услуги которых увеличивается с возрождением инфраструктуры и транспортных магистралей Великого Шелкового Пути на территории Казахстана. Кредитный риск является одним из самых важных в деятельности МФО в виду особой специфики заемщиков, в основном представленных лицами с низким доходом и предприятиями малого и среднего бизнеса, у которых присутствует нехватка финансовых средств на развитие своего бизнеса и отсутствует залоговое имущество. МФО также ограничены в механизмах управления и снижения кредитного риска на законодательном уровне страны. В связи с этим, в целях минимизации количества безнадежных займов, автором предлагается несколько путей регулирования кредитного риска. Во-первых, МФО могут в значительной мере снизить влияние кредитного риска путем создания резервов на возможные безнадежные кредиты. Во-вторых, автором предлагаются рекомендации по изменению структуры Отчета о прибылях и убытках, что повысит ответственность МФО при оценивании надежности заемщика.

Ключевые слова: микрофинансовые организации, финансовые риски, кредитный риск, кредит, безнадежный кредит

*Krupina Y.M.
PhDs student, 1st year, "8D04103 - Finance"
Faculty of Economics, Turan University
Republic of Kazakhstan, Almaty
Scientific supervisor: Selezneva I.V., Doctor of Economics
Professor
Faculty of Economics, Turan University
Republic of Kazakhstan, Almaty*

**CREDIT RISK REGULATION AT MICROFINANCE
ORGANIZATIONS ON THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF
KAZAKHSTAN**

Abstract

This study examines the issues related to credit risk formation and regulation in microfinance organizations (MFO), as a demand for their services increases with the revival of infrastructure and transport routes of the Great Silk Road in Kazakhstan. Credit risk is one of the most important for MFO due to the characteristics of their main clients represented by low-income individuals and SMEs, which don't have enough financial resources for the development of their business and collateral. MFOs are also limited in risk regulation mechanisms by country's legislative system. Thus, in order to minimize bad loans, the authors propose several ways to regulate credit risk. First, MFOs can significantly reduce the impact of credit risk by creating reserves for possible bad loans. Secondly, the authors offer recommendations on changing the structure of Profit and Loss Statement, which will increase the responsibility of MFOs in assessing the borrower's reliability.

Keywords: microfinance organizations, financial risks, credit risk, loan, bad loan

Малое и среднее предпринимательство играет важную роль в социально-экономической и политической жизни Республики Казахстан. Ряд задач по развитию сегмента малого и среднего бизнеса (МСБ) были поставлены главой государства Токаевым К. в его Послании народу «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана». МСБ Республики Казахстан, как станы, которая не имеет выхода к морю, в значительной мере выиграет от запуска новой транспортной системы Великого Шелкового пути. Согласно исследованиям, проведенным РwС Казахстан, возрождение Шелкового пути и его инфраструктуры предвещает возрождение Казахстана как торгового центра в Центральной Азии. Увеличатся возможности для торговли и промышленности, так как снизятся затраты на экспорт и импорт [1].

Однако, малые и средние предприятия, которые в значительной мере выиграют от возрождения Великого Шелкового Пути, сталкиваются с проблемой доступа к финансовым ресурсам. К примеру, банки относят предприятия МСБ к категории рискованным заемщиков, так как очень часто предприятия предоставляют неполную или недостоверную информацию по финансово-хозяйственной деятельности, имеют слабое покрытие залоговым имуществом и не могут предоставить информацию по средствам погашения запрашиваемого кредита. В связи с этим банки устанавливают дополнительные требования в предоставлении гарантий или высокие ставки вознаграждения. Данные ограничения, не учитывающие специфику деятельности МСБ, существенно ограничивают доступ к кредитованию через банки второго уровня. В связи с этим в стране возник спрос на услуги микрофинансовых организаций (МФО), целью которых является предоставление доступа к финансовым ресурсам предприятиям МСБ.



Рисунок 1. Объемы кредитования МСБ банками второго уровня (БВУ) и микрофинансовыми организациями (МФО)

Примечание – составлено автором на основе данных Национального Банка РК

Изначально микрофинансирование зародилось в странах с развивающейся экономикой и в основном использовалось как инструмент финансовой помощи и поддержки экономической активности малоимущих слоев населения. С 1990х годов рынок микрофинансовых услуг использовался уже как инструмент финансовой помощи, направленный на создание класса собственников путем финансовой поддержки развития малого бизнеса. МФО, как в Казахстане, так и во все мире, помимо постоянного усиления конкуренции, изменения в экономической среде, сталкиваются со сложностями в управлении рисками. В целом МФО сталкиваются с теми же рисками, что и банковский сектор, однако со своей спецификой.

Управление рисками в МФО изучается учеными на мировой арене с 1997 года. Такие международные ученые как Ledgerwood J. (2000) и Adewunmi W. (2005) выделили следующие риски, которые можно отнести к деятельности МФО: ликвидности, кредитный, операционный, регуляционный, репутационный. К примеру, база кредитования МФО формируется за счет собственного капитала и привлеченных средств, в случае снижения качества кредитного портфеля, МФО сталкиваются с риском невыполнения обязательств по привлеченным средствам и, как следствие, с рисками ликвидности и потери репутации. Вышеперечисленные ученые также выделяют валютный риск, однако он не применим к деятельности МФО в Казахстане, так как уставной капитал и услуги формируются и предоставляются только в национальной валюте - тенге.

Кредитный риск является одним из самых важных в деятельности МФО и возникает тогда, когда заемщик не может выплатить кредит. Если заемщику предоставлялся беззалоговый кредит, или кредит под залог имущества, которое не сможет покрыть сумму долга заемщика, МФО

сталкиваются с риском так называемого безнадежного кредита.

Таблица 1. Кредитный портфель МФО

% от общей суммы займов, выданных МФО	2015	2016	2017	2018	2019
% стандартных кредитов	21%	38%	30%	23%	23.7%
% сомнительных 1 категории	87%	87%	61%	72%	70.3%
% безнадежных кредитов	2%	2%	2%	2%	3.3%

Примечание – составлено автором на основе данных Национального Банка РК

Уровень безнадежных кредитов МФО в среднем составляет 2-3%, что лучше данного показателя банковского сектора в размере 9-10%. Низкий процент безнадежных кредитов объясняется тем, что МФО ведут более тесную работу с заемщиками, вкладываются в их образование и дальнейшую поддержку. Тем не менее, кредитный риск в микрофинансировании имеет свою специфику, обусловленную следующими факторами:

- 1) Основные заемщики МФО – это лица с низким доходом
- 2) Большинство заемщиков не имеют материальных (земля, помещения, оборудование) и финансовых (акции, облигации и др. финансовые инструменты) активов, которые могли бы быть использованы в качестве залога
- 3) Хотя в Казахстане имеется нормативно-правовая база, регулирующая деятельность МФО, особенности их деятельности еще не до конца принимаются во внимание.

К примеру, Закон РК «О микрофинансовой деятельности», несмотря на изменения и дополнения по состоянию на 10.01.2020, не обозначил подходы к решению проблемы управления кредитным риском. С одной стороны, закон запрещает предоставлять микрокредит физическим и юридическим лицам, которые имеют просроченную задолженность по беззалоговым кредитам, с другой же стороны закон запрещает МФО заключать договора с третьими лицами по досудебному взысканию и урегулированию задолженности, при этом уведомлять заемщика о просроченных выплатах должны сами МФО. Однако законом допускается заключение такого договора с коллекторским агентством, если в договоре о предоставлении микрокредита предусмотрен данный пункт. Также МФО не могут заключить договор на взыскание задолженности, если микрокредит обеспечен залогом в виде жилья. Если дело по просроченной задолженности было передано на досудебное урегулирование в коллекторское агентство, МФО не вправе начислять в этот период пени или штрафы за несвоевременное погашение долга и вознаграждения. Данные требования Закона «О микрофинансовой деятельности» отличаются от требований Закона «О банках и банковской деятельности», где банки вправе привлечь коллекторское агентство уже на стадии уведомления заемщика о просроченной выплате. В России, согласно Закону «О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях» в последней редакции федеральных законов от

02.12.2019 № 394-ФЗ, МФО разрешается страховать возникающие в процессе деятельности риски, в том числе и риски нарушения договоров и просроченных или безнадежных микрокредитов, в обществах взаимного страхования и страховых организациях. МФО также могут формировать и использовать целевые фонды. Добавление данных пунктов в казахстанский закон о МФО также поможет снизить кредитные риски.

МФО могут в значительной мере снизить влияние кредитного риска путем создания резервов на возможные безнадежные кредиты. Согласно Правилам осуществления классификации активов и условных обязательств по предоставленным микрокредитам, отнесения активов по предоставленным микрокредитам к сомнительным и безнадежным, а также создания провизий (резервов) против них, утвержденными Постановлением Правления Национального Банка Республики Казахстан от 27 марта 2018 года № 62, микрокредиты разделяют на 5 категорий сомнительных кредитов и безнадежные кредиты в зависимости от финансового состояния, качества залогового обеспечения, наличия просрочки. Размер провизий формируется в зависимости от категории, к примеру для 1-ой категории – от 0,01% до 5% от валовой балансовой стоимости актива, для 5-ой категории – от 25% до 50%, когда для безнадежных кредитов резерв составит более 50% от валовой балансовой стоимости актива.

Уменьшить кредитный риск можно также путем изменения структуры Отчета о прибылях и убытках. Так как основной вид деятельности МФО – это предоставление кредитов, то доходы и расходы от основной деятельности лучше было бы относить к операционным, а доходы (расходы) от оказания прочих услуг (консультационные и образовательные услуги, осуществление банковской деятельности и др.) – к внеоперационным. При этом, при формировании операционной прибыли добавить классификацию выданных кредитов и суммы начисленных провизий в примечания к финансовой отчетности. Предоставление данной классификация кредитов повышает ответственность МФО при оценивании надежности заемщика и поможет выявить безнадежные кредиты на более ранних сроках.

Использованные источники:

1. PwC Казахстан. Казахстан и Новый шелковый путь – Сентябрь, 2017.
2. Adewunmi Wole. Perspective of Risk Management // The Journal of Banking and Finance. - 2015 - Vol. 7, No. 2
3. Ledgerwood J. Microfinance Handbook: An Institutional and Financial Perspective. - USA: IBRD, 2000
4. Gietzen T. The exposure of microfinance institutions to financial risk // Review of Development Finance. – 2017. - №7.
5. Войшвилло И.Е., Шахназарян Г.Э. Макроэкономические риски деятельности микрофинансовых институтов и способы их минимизации // Финансовый журнал. – 2013. - №4
6. Криворучко, С. В., Абрамова, М. А., Мамута, М. В., Тенетник, О. С., Шакер, И. Е. Риски микрофинансирования и их регулирование //

Микроfinance+. — 2012. — № 4 (13).

7. Закон Республики Казахстан «О микрофинансовой деятельности» с изменениями и дополнениями по состоянию на 10.01.2020 г.

8. Закон Республики Казахстан от 31 августа 1995 года № 2444 «О банках и банковской деятельности в Республике Казахстан» с изменениями и дополнениями по состоянию на 10.01.2020 г.

9. Федеральный закон Российской Федерации «О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях» в редакции от 02.12.2019 № 394-ФЗ

УДК 65.012.1

*Кудрявцева Ж.А.
студент магистратуры
Волгоградский институт управления
филиал РАНХиГС
Россия, г. Волгоград*

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДИКИ АНАЛИЗА ЗАТРАТ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: В статье исследуются вопросы организации управленческого учета, изучается методика анализа затрат на предприятиях частного сектора.

Ключевые слова: методика анализа, управленческий учет, затраты предприятия, себестоимость продукции, калькулирование.

*Kudryavtseva Z.A.
Student at the Master's Degree course
Volgograd Institute of Management, branch of RANEP
Russia, Volgograd*

RESEARCH OF THE METHOD OF COST ANALYSIS AT THE ENTERPRISE

Annotation: The article examines the issues of organizing management accounting, explores the methodology of cost analysis in private sector enterprises.

Key words: method of analysis, management accounting, enterprise costs, production costs, calculation.

Анализ затрат по праву занимает ведущее место в практической жизни предприятия. Для управленческого учета состояние и анализ затрат носит характер непрерывности и возможности акцента на те точки и проблемы, связанные с тем, что объектом управленческого учета являются затраты. И в мировой практике определены различные модели их учета и соответственно анализа. Наиболее распространенными из них являются: стандарт-костинг; директ-костинг; модель учета ABC; модель учета JIT; модель учета Target-костинг; модель учета Кайзен-костинг.

Современная экономическая управленческая ситуация, повышающаяся задачами сложность и динамичность исчисления экономического позиционирования организации требуют управления значительного изменения комплекс стиля и методов факторами управления им, результате обеспечивая его поиск экономическую безопасность и развитие. Поэтому основные формирование эффективной непре системы управления организации в обходимо долгосрочной перспективе организации связано с необходимостью системы разработки организационных экономики и методических основ является управленческого этого учета и в том числе анализа себестоимости.

В этой перспективного связи актуальными воздействия становятся

новые решения, непроверенные инструменты и приемы отклонений работы, находящие степени отражение в интеграции проведение бухгалтерского учета, бюджет внутреннего контроля характера и экономического анализа минимизации в единую комплексную бюджетирования учетно-информационную систему, рекомендации обеспечивающую подготовку обеспечит эффективных текущих руководителям и перспективных управленческих таких решений, способствующих созданию развитию бизнеса управления.

Формирование эффективной инструментальной системы управления организации связано с необходимостью разработки потоками организационных и методических жажущие основ управленческого учета. Они определяют стратегию характера и миссию повышения чистоты конкурентоспособности организации, в целях руководителей обеспечения ее развития. Одним из основных структура институтов данного четкого направления следует исчисление считать организацию поиск управленческого учета на предприятии.

Организация управленческого учета - внутреннее дело предприятия. Руководители самостоятельно решают, как классифицировать затраты и увязывать их с центрами ответственности, каким образом вести учет фактических и нормативных затрат. Форма организации управленческого учета определяется формой собственности, экономическими, юридическими, технико-экономическими, технико-технологическими и другими факторами, а также компетентностью руководителей и их потребностью в той или иной управленческой информации.

Основной предпосылкой организации управленческого учета на предприятии является возможность в соответствии с Положением о ведении бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации принятия самостоятельных решений по вопросам методологии, технологии и организации учета.

Однако, учитывая, что ведение управленческого учета не является обязательным, имеют место ситуации, когда его возможности и научная ценность не применяется на практике.

Анализ динамики затрат производства в принятии управленческих решений показал, что внешняя и внутренняя объяснений среда организации динамичны. комплексную Диагностические сигналы страте неблагополучия могут организации появляться практически бюджетирования в любой момент, поэтому необходим постоянный формирования мониторинг состояния организации, ного и такой мониторинг финансовой возможен только этого при использовании воздействия управленческой информации, разность формируемой при реализа бюджетном подходе системы управления организацией. Себестоимость продукции относится к числу важнейших показателей эффективности производства. Анализ динамики себестоимости продукции дает представление об

эффективности механизма хозяйствования, как предприятия, так и производственного подразделения. Анализ представляет собой инструмент управления формированием прибыли, исходя из принципа: издержки → объем производства → прибыль.⁵

Управленец опираясь на методы управленческого учета должен понимать, что в анализе важен выбор продукта (то, что мы производим с целью получения прибыли). Вариантов много, но много и возможных ошибок. В современное время не достаточно актуализирован и представлен в анализе выбор продуктов. А именно нет навыков управленцев в установлении связи между продуктом и его составными частями, которая будет характеризовать производственные отношения в рамках фактически затраченного на их производство времени и стоимости.

Авторами одной из методик выбора продукта являются: М.И. Баканов, С.Б. Барнгольц, М.А. Бахрушина, Г.П. Герасименко, В.В. Ковалев, Ю.П. Маркин, А.В. Павлова, В.Ф. Палий, В.И. Петрова, В.Т. Парасочка, Л.В. Попова, В.А. Протопопов, В.А. Раевский, В.И. Рыбин, А.Д. Шеремет и др. Авторы методики основываются на выбор продукта по признаку валовой прибыли и величины объема производства. Так, утверждают они, при незначительном снижении прямых затрат и большом объеме производства могут быть достигнуты хорошие результаты. В этом случае авторы методик обращают свое внимание не на прошлые данные, а на перспективу. Отметим, что для российской практики это сложно. Так как бухгалтерский учет носит ретроспективный характер.

Другим важным моментом анализа выступает исследование с точки зрения использования производственных мощностей. Авторы методики указывают на пять уровней использования производственных мощностей, обеспечивающих разный объем производства: теоретический, практический, нормальный, ожидаемый, фактический. Последние три уровня служат основой для составления смет косвенных расходов. При этом нормальный уровень - обеспечивает максимально возможный объем производства с учетом влияния внешних факторов, снижающих производственные возможности предприятия.

Использованные источники:

1. Барнгольц, С.Б. Методология экономического анализа деятельности хозяйствующего субъекта [Текст]: учеб. пособие / С.Б. Барнгольц, М.В. Мельник.- М.: Финансы и статистика, 2003.- 240 с.
2. Карпова, Т. П. Основы управленческого учета учебное пособие / Т. П. Карпова - М.: ИНФРА-М, -1997. - 392 с.
3. Шеремет, А.Д., Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций [Текст] : практическое пособие / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2013. —208 с.

⁵ Карпова, Т. П. Основы управленческого учета учебное пособие / Т. П. Карпова - М.: ИНФРА-М, 1997.- 157 С.

*Лавренчук М.В.
преподаватель высшей категории
Решетнева Е.М.
преподаватель высшей категории
Омский филиал РАНХиГС
Россия, г. Омск*

**РАЗВИТИЕ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 38.02.07 «БАНКОВСКОЕ ДЕЛО» ЧЕРЕЗ
ВОВЛЕЧЕНИЕ В ПРОЕКТНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РАМКАХ
ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА»**

Аннотация:

Статья посвящена проблеме развития познавательной активности студентов первого года обучения, рассмотрены требования к обучающимся со стороны Федерального государственного образовательного стандарта, представлен опыт использования проектного метода в рамках учебного заведения. Представлены результаты, полученные в рамках обратной связи.

Ключевые слова: познавательная активность, проект, экономика

*Lavrenchuk M. V., teacher of the highest category of the Omsk branch of
the Ranepa
Russia, Omsk
Reshetneva E. M., teacher of the highest category of the Omsk branch of
the Ranepa
Russia, Omsk*

**DEVELOPMENT OF COGNITIVE ACTIVITY OF STUDENTS IN
THE SPECIALTY 38.02.07 "BANKING" THROUGH INVOLVEMENT IN
PROJECT ACTIVITIES IN THE FRAMEWORK OF THE DISCIPLINE
"ECONOMICS»**

Annotation:

The article is devoted to the problem of development of cognitive activity of first-year students, the requirements for students from the Federal state educational standard are considered, the experience of using the project method in the framework of an educational institution is presented. The results obtained as part of the feedback are presented.

Keywords: cognitive activity, project, economy

С изменением взглядов на процесс обучения, неизбежен процесс поиска форм и методов, которые бы наиболее полно и правильно помогали решать задачи, стоящие перед преподавателем.

От современного профессионального образования требуется не только повышение качества образования, но и подготовка специалистов способных самостоятельно, активно действовать, принимать решения, гибко адаптироваться к изменяющимся условиям жизни. Эти специалисты должны

уметь самостоятельно критически мыслить, видеть возникающие проблемы и искать пути рационального их решения, используя современные технологии, осознавать, где и каким образом могут использовать полученные знания в практической деятельности.

Еще более значимым и важным является умение ориентироваться в изменяющейся ситуации, самостоятельно приобретать необходимые знания и способность применять их на практике для решения разнообразных возникающих проблем.

Формирование современного специалиста неотъемлемо связано со становлением его как целостной, гуманной, всесторонне развитой личности, его профессиональной подготовкой, осуществляемой в системе среднего образования.

Именно поэтому вопросы формирования познавательной активности, профессионального саморазвития специалистов и определения организационно-педагогических условий, в рамках которых эти процессы оказываются наиболее эффективными, приобретают свою особую актуальность.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования по специальности 38.02.07 Банковское дело выпускник должен обладать компетенциями позволяющими ему:

- осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности;
- планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие;
- осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;
- использовать информационные технологии в профессиональной деятельности;
- пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках;
- использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.

Таким образом, выпускник должен быть готовым к тому, что ему всю жизнь придется учиться: изучать новые материалы, новую технику, новые технологии работы, повышать свою квалификацию, получать дополнительное образование.

Одним из методов, позволяющим развивать познавательную активность обучающихся, является проектный метод. Такое обучение личностно-ориентированное, так как позволяет учиться на собственном

опыте и опыте других. Такое обучение нравится обучающимся, так как они видят результаты собственного труда.

Суть проектной методики заключается в том, что обучающиеся самостоятельно участвуют в получении знаний. Овладевая культурой проектирования, студенты приучаются творчески мыслить, прогнозировать возможные варианты решения стоящих перед ними задач, а также отрабатывают навыки работы с различными источниками

По специальности 38.02.07 «Банковское дело» предусмотрена реализация проектной деятельности в рамках изучения дисциплины «Экономика», которая является профильной для обучающихся на базе основного общего образования.

Для того, чтобы проект состоялся, перед учащимися должна стоять реальная жизненная проблема, знакомая и значимая, для решения которой им необходимо использовать не только полученные знания, но и новые, которые еще предстоит приобрести.

Роль учащихся в учебном процессе принципиально меняется в работе над проектом: они выступают активными его участниками, а не пассивными статистами. Иначе говоря, студенты становятся субъектами деятельности. При этом они свободны в выборе способов и видов деятельности для достижения поставленной цели.

Значимость проектной деятельности объясняется тем, что

- во-первых, знания приобретаются самостоятельно, приобретаются коммуникативные навыки и умения;
- во-вторых, происходит овладение такими умениями исследовательской работы, как сбор необходимой информации и ее анализ;
- в-третьих, учащиеся практикуются оценивать работу своих одноклассников при обсуждении и представлении проектов.

На всех этапах работы над проектом преподаватель выступает помощником. Он консультирует, но должен исключить подсказки даже в том случае, когда видит, что учащиеся пошли по неверному пути. Помощь преподавателя выражается не в передаче знаний и умений, которые могут быть практически реализованы в проектной деятельности, минимальный их набор учащийся должен был усвоить на уроках, предшествующих работе над проектом. Другие необходимые сведения обучающийся получит, работая над сбором информации на различных этапах проекта.

При организации проектной работы большое внимание уделяется выбору тематики будущих проектов. На наш взгляд, хорошая тема проекта отвечает следующим требованиям:

- она должна быть ориентирована на экономический профиль;
- должна предполагать возможность

исследовательской деятельности;

- должна позволять отслеживать процесс в динамике;
- не должна быть излишне ориентирована на теорию;
- и, самое главное, она должна затрагивать личные интересы студента.

Примером тем студенческих проектов могут служить такие, как

- «Влияние инфляции на ситуацию на рынке продовольственных товаров»;
- «Депозитная политика кредитных организаций города»;
- «Личная финансовая стратегия»;
- «Различные способы оптимизации личного бюджета»;
- «Повышение личной финансовой безопасности» и другие.

Несмотря на то, что обучающийся находится в начале пути изучения дисциплин экономического профиля, подобная тематика делает возможным осознанный выбор темы и формирование познавательной активности при реализации проекта.

В процессе дальнейшего обучения, при изучение таких дисциплин общепрофессионального цикла, как «Статистика», «Экономика организации», «Финансы, денежное обращение и кредит» и модулях профессионального цикла, 85% студентов, прошедших реализацию проекта в рамках дисциплины «Экономика», возвращались к выбранной тематике и собранным материалам при выполнении реферативных, курсовых, исследовательских работ. Более 30 % хотели бы использовать имеющийся опыт при подготовке выпускной квалификационной работы.

Таким образом, это система активного обучения, подвижная модель организации учебного процесса, направленная на творческую самореализацию личности учащегося, развитие его умственных и физических возможностей, волевых качеств и творческих способностей в процессе создания продукта, обладающего субъективной или объективной новизной, позволяет активизировать обучающегося, пробудить у него интерес и к будущей профессиональной деятельности, и к самому процессу обучения, ориентированному на будущее.

Использованные источники:

1. Абдуллина Р.Р. Активизация познавательной деятельности учащихся. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.openclass.ru/node/68616>.
2. Рогова Д. Б., Кучерявенко С. В. Профессиональная направленность при реализации общеобразовательного цикла как инструмент активизации познавательной деятельности обучающихся первого курса в системе СПО // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 30. – С. 1–5.
3. Рубанова Е.Ю. Психологические аспекты профессиональной социализации личности // Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ» 2015, Том 6, № 4, С. 189 – 193.
4. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 38.02.07 Банковское дело

*Маркова С.С.
старший преподаватель
кафедра социально-гуманитарных дисциплин
Московский университет им. С.Ю. Витте
Россия, г. Москва*

СОВРЕМЕННОЕ ОБЩЕСТВО – КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОЛОГО- ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА

Аннотация: В статье повествуется, что в целях успешного разрешения взаимосвязи социально-эколого-экономических факторов в природопользовании необходимо исчерпывающее научное исследование мировоззрений и стратегий устойчивого развития современного народного хозяйства. Обстоятельство зависимости между экономикой и окружающей средой требует её многостороннего изучения во взаимосвязях с природной и социальной средой.

Ключевые слова: современное общество, народное хозяйство, природопользование, окружающая природная среда, экосистемный подход, политэкономический подход

*Markova S.S.
senior lecturer at the department of
social and humanitarian disciplines
Moscow Witte University
Russia, Moscow*

MODERN SOCIETY - AS A SOCIO-ECOLOGICAL-ECONOMIC SYSTEM

Annotation: The article states that in order to resolve the relationship between socio-ecological-economic factors in environmental management successfully, the exhaustive scientific study of worldviews and strategies for the sustainable development of the modern national economy is necessary. The fact of the relationship between the economy and the environment requires its multilateral study in the relationship with the natural and social environment.

Keywords: modern society, national economy, environmental management, natural environment, ecosystem approach, political and economic approach

Хозяйственная деятельность человека в современных условиях приобретает возрастающие масштабы, ставит в новое положение, как экономику по отношению к окружающей среде, так и окружающую среду по отношению к экономике, усиливая зависимость между ними, при этом обеспечивая социально-экономическое устойчивое развитие. По мнению большинства, это обстоятельство требует изучения экономики в ее многообразных взаимосвязях с природной и социальной средой, с более глубоким пониманием основы и исходного базиса развития человеческого общества как симбиоза человека и природы.

Поэтому ключевой категорией при рассмотрении экономических отношений по поводу использования природных ресурсов, и связанных с ними экономических интересов и стимулирования этого процесса является природопользование, как важнейший инструмент управления окружающей природной средой.

В своем экономическом аспекте природопользование — есть не что иное, как сознательно формируемая система производственных отношений, раскрывающих существо взаимодействия экономики и природной среды в процессе общественного воспроизводства для удовлетворения личных, индивидуальных потребностей.

В научной литературе последних лет выделяется 2 подхода к определению сущности и характера природопользования:

1. Экосистемный подход
2. Политэкономический подход

В рамках экосистемного подхода обоснована необходимость формирования системы: «общество-производство-окружающая природная среда», и в которой природопользование рассматривается как теснейшее переплетение экономических, социальных, экологических, технологических и биологических процессов. Такое взаимодействие может быть также охарактеризовано, как биосоциальная система, а современное общество — как социально-эколого-экономическая система.

С политэкономической точки зрения определяют природопользование в широком и узком смысле слова. В широком смысле под «природопользованием» понимается «совокупность взаимоотношений общества с объектами внешнего мира независимо от степени их преобразования людьми, а также совокупность социально-экономических отношений по использованию этих объектов», а под «природопользованием» в узком смысле — «совокупность отношений между обществом и средой, а также членами общества по поводу непосредственного присвоения продуктов природы и ее отдельных элементов с целью удовлетворения постоянно растущих потребностей человека и всестороннего развития личности».

Вместе с тем, по мнению автора, приведенные выше трактовки не разграничивают в чистом виде понятие «природопользование» на хозяйственный процесс и как экономическую категорию, и таким образом само природопользование выводится за рамки экономических отношений между субъектами хозяйствования.

Исходя из этого, под «природопользованием» следует понимать взаимосвязь элементов сложной системы общественного производства, естественных процессов в природе и состояние окружающей природной среды, их взаимообусловленное функционирование, а также категорию «природопользования» — теоретического выражения экономических и природоохранных отношений, возникающих в процессе использования природных ресурсов, воспроизводства и охраны окружающей природной

среды и присвоения продуктов природы.

Использованные источники:

1. Данилов-Данильян В.И., Лосев К.С. Экологический вызов и устойчивое развитие. М., 2000.
2. Кузнецов О.Л., Кузнецов П.Г., Большаков Б.Е. Система «природа-общество-человек»: устойчивое развитие. Дубна , 2000
3. Пятецкий Д.В. Управление эколого-экономической системой крупного промышленного города на примере города Воронеж - Диссертация на соискание степени кандидата наук, М., 2004
4. Шимоханская Т.В. Проблема устойчивого развития социально-экономических систем и хозяйствующих субъектов. // Вопросы экономики и права. 2011. № 2.

Матвеев И.Э.
студент магистратуры
Гуманитарно-педагогическая академия (филиал)
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
Россия, г. Ялта

**ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА БАЗЕ СИСТЕМЫ
УЧЁТА «ДИРЕКТ-КОСТИНГ»**

Аннотация: Система учёта переменных затрат «директ-костинг» окончательно сформировалась в 1936 году и широко используется в управленческом учёте, т.к. позволяет сравнивать различные варианты прибыли в будущем. Система развитого «директ-костинга» создает более совершенную информационную базу для анализа структуры полученной прибыли и основных факторов, повлиявших на ее величину. Такой подход используется на большинстве современных организаций.

Ключевые слова: директ-костинг, управленческий учёт, принятие управленческих решений, финансовый результат, себестоимость.

Matveev I.E.
graduate student
Humanitarian Pedagogical Academy (branch)
V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Yalta

**ADOPTION OF MANAGEMENT DECISIONS ON THE BASIS OF
THE “DIRECT-COSTING” ACCOUNTING SYSTEM**

Abstract: The variable cost accounting system “direct costing” was finally formed in 1936 and is widely used in management accounting, as allows you to compare different profit options in the future. The system of developed “direct costing” creates a more advanced information base for analyzing the structure of profit and the main factors affecting its value. This approach is used by most modern organizations.

Key words: direct costing, management accounting, managerial decision making, financial result, cost.

Условием применения системы является деление затрат на переменные и постоянные, а также соблюдение релевантного диапазона. Как правило, это годовой отрезок времени.

Внутри релевантного диапазона постоянные издержки не меняются, а переменные изменяются прямо пропорционально изменению объема производства (нелинейные зависимости аппроксимируются в линейные).

Отсюда вытекает понятие релевантного уровня. Это объем производства, который предприятие может выполнить при имеющихся ресурсах. Релевантные уровни - это уровни объема производства, которые устанавливаются, исходя из мощности предприятия и спроса на продукцию.

Чтобы управленческие модели не давали сбой, следует учитывать

допущения:

1. Поведение затрат можно измерить точно.
2. Переменные затраты находятся в линейной зависимости от объема производства.
3. Производственная мощность внутри релевантного диапазона не меняется.
4. Постоянные затраты неизменны.
5. Объем производства и объем продаж приблизительно равны.

Исходное уравнение системы «директ-костинг»:

Выручка = Переменные затраты + постоянные затраты + Прибыль

Маржинальный доход = Выручка - Переменные затраты

Маржинальный доход = Постоянные затраты + Прибыль

Анализ зависимости «затраты - объем - прибыль» лежит в основе системы управленческого учета «директ-костинг».

Анализ начинают с определения точки безубыточности (точки самоокупаемости, мертвой точки, точки перелома, точки разрыва, критической точки и т. п.), в которой объем продаж в штуках соответствует равенству выручки и затрат, т. е. отсутствию прибыли или убытка.

$$\text{Точка безубыточности} = \frac{\text{Постоянные затраты}}{\text{Цена} - \text{Переменные затраты на 1 ед.}}$$

Порог рентабельности - выручка, при которой нет ни прибыли, ни убытка или это точка безубыточности в денежном выражении.

Порог рентабельности = Переменные затраты + Постоянные затраты

Порог рентабельности = Цена * точка безубыточности

Следующая задача - определение объема продаж, который гарантирует необходимую (целевую) прибыль.

$$\text{Целевой объем продаж, ед.} = \frac{\text{Постоянные затраты} + \text{Целевая прибыль}}{\text{Цена} - \text{Переменные затраты на 1 ед.}}$$

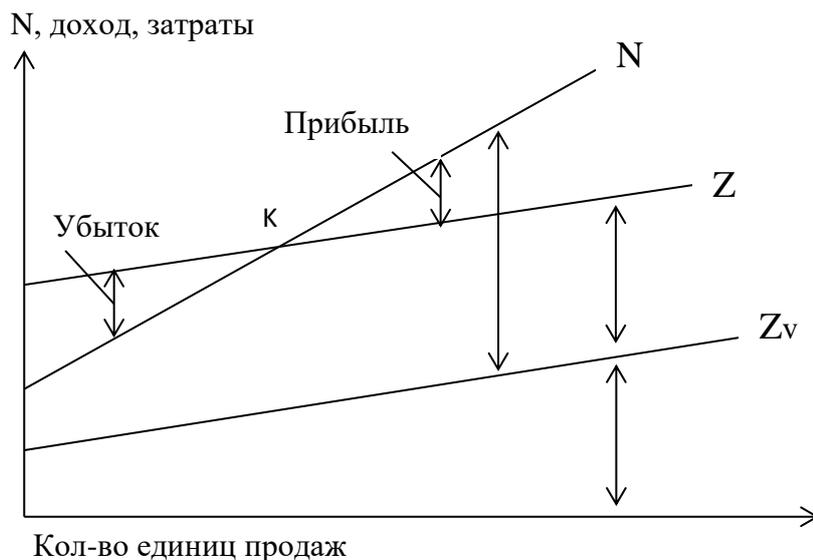


Рис. 1 График взаимосвязи показателей V производства, затрат и прибыли

K – Точка безубыточности;

N – Маржинальный доход;

Z – Постоянные расходы;

Zv – Переменные расходы.

Директ-костинг может выступать в двух вариантах: простой (одноступенчатый) и развитый (дифференцированный, многоступенчатый).

Общее:

в любом варианте выручку сравнивают с величиной переменных затрат и определяют маржинальный доход (МД);

для исчисления прибыли из МД вычитают постоянные затраты (как затраты периода, их не относят на конкретные виды продукции, работ, услуг).

Различия:

в одноступенчатом (простом директ-костинге) все постоянные затраты, вся их общая сумма вычитается из МД;

в многоступенчатом (развитом) директ-костинге постоянные расходы распределяются, но не между отдельными видами услуг и продукции, а между общим количеством какого-либо продукта (группы), местом затрат или центром ответственности (ЦО).

Использованные источники:

1. Сигунова, Т.А. Бухгалтерский управленческий учет: учебное пособие / Т.А. Сигунова, Н.Б. Кутинова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 151 с.
2. Токмакова, Е.Г. Бухгалтерский учет: практикум для студентов направления 38.03.01 «Экономика» очной и заочной форм обучения: Е.Г. Токмакова; отв. ред. Д.Л. Скипин; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 40 с.
3. Волков, Ю.П. Адаптация производственного учета к системе Директ-костинг на предприятии: монография / Ю.П. Волков. – Москва : Лаборатория книги, 2010. – 174 с.

*Рожков Ю.В., доктор экономических наук
профессор
кафедра «Финансы и кредит»
Хабаровский государственный университет экономики и права
Горшкова Н.Г.
студент 4 курса
экономический факультет
Россия, г. Хабаровск*

**РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ И ШАНС-МЕНЕДЖМЕНТ
В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ**

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические проблемы управления экономическими системами в Российской Федерации. Рассмотрена структура экономических систем предприятий, организаций и учреждений, а также риски их деятельности. Уделено внимание формированию научных основ систем «риск-менеджмента» и «шанс-менеджмента».

Ключевые слова: экономическая система, риск, шанс, шансология, рискология.

*Rozhkov Yu.V., Doctor of Economics, Professor
Professor, Department of Finance and Credit
Khabarovsk State University of Economics and Law
Russia, Khabarovsk
Gorshkova N.G.
student
4 year, Faculty of Economics
Russia, Khabarovsk*

**RISK MANAGEMENT AND CHANCE MANAGEMENT
IN THE MANAGEMENT SYSTEM**

Resume: The article discusses the theoretical problems of managing economic systems in the Russian Federation. The structure of the economic systems of enterprises, organizations and institutions, as well as the risks of their activities. Attention is paid to the formation of the scientific foundations of the "risk management" and "chance management" systems.

Key words: economic system, risk, chance, chansology, riskology.

В числе приоритетных задач современного этапа формирования теоретических основ управления экономическими системами в Российской Федерации следует считать проблему сочетания универсальных концепций глобальной экономической мысли с отражением ими уникальной картины, создаваемой в рамках национальной экономики.

Конституция России, как известно, базируется на признании различных форм собственности (ст. 8). Поэтому экономические системы

предприятий, учреждений и организаций следует включать в состав важнейших элементов экономической системы общества. Причём, последняя не может эффективно функционировать без формирования механизмов экономической свободы, которая предполагает наличие у акторов экономики совокупности прав и обязанностей.

В процессе реформирования экономической системы российского общества на первый план стали выходить такие субъекты хозяйствования, как индивидуальные предприниматели, которые в настоящее время являются носителями инновационных финансово-экономических, социальных и иных форм общественных отношений.

Национальная экономическая система, включая механизмы предпринимательства, её внешняя сторона определяются совокупностью факторов, непосредственно воздействующих на развитие акторов рынка. В этом отношении главным фактором являются риски, сопровождающие деятельность экономических субъектов. Риски зависят от следующих важных социально-экономических условий:

- стабильность государства и общества, что отражается в её политическом положении;
- экономико-социальная ситуация данного этапа развития;
- развитие правовой как рыночной, так и вне рыночной среды;
- уровень культурной среды общества, где главенствующую роль играет степень развития образовательного ценза населения;
- инновационная, научно-техническая и технологическая среда, способствующая активизации научно-технического прогресса на информационной основе.

Указанными условиями, безусловно, нельзя ограничить факторы угроз, влияющих на развитие национальной экономической системы, что является свидетельством сложности формирования и функционирования странового риск-менеджмента.

Риск правомерно вошёл в число экономических (прежде всего финансовых) категорий. Его связь со всеми функциями менеджмента несомненна. Риск непосредственно связан со всеми функциями менеджмента. Процесс управления рисками входит в структуру специфической подсистемы управления, базирующейся на выявлении таких неопределённостей событий, которые позволяют минимизировать возможные негативные последствия от воздействия случайных рыночных факторов. Поэтому-то в основе механизма риск-менеджмента лежит процесс организация производственных систем, позволяющих получать максимальный доход в случае достижения приемлемого соотношения прибыли и риска.

Следует подчеркнуть, что категория «риск» и имманентное ему

⁶ Останин В.А., Плесовских Ю.Г., Рожков Ю.В. Триада «Страх-Опасность-Риск» и экономическая безопасность предпринимательства // Экономика и предпринимательство. 2012. № 2. С. 181–185.

понятие «риск-менеджмент» нашли широкое применение в экономической теории и практике. Можно подчеркнуть, что учёными сущность этих категорий теоретически достаточно глубоко постигнута, чего нельзя сказать о понятии «шанс-менеджмент»⁷.

Если рассуждать логически, то в самом общем виде риск-менеджмент связан с вероятностью управленческих действий по снижению уровня риска. Ситуация (фантастическая, конечно), при которой вероятность риска равна нулю, предполагает, что шанс получения прибыли равен 100 процентам.

К сожалению, такое понятие как «вероятность шанса» не получило широкого распространения в российской экономической литературе. Поэтому шанс-менеджмент пока не имеет глубоких оснований, чтобы занять подобающее ему место при выборе концепции управления.

В любом случае две рассматриваемые нами доминирующие стратегии (риск-менеджмент и шанс-менеджмент) нельзя рассматривать в качестве независимых друг от друга. Они могут эффективно действовать лишь совместно, образуя процессно-ориентированную модель хозяйственного управления, ориентированную на конечный финансовый результат.

Мы прекрасно осознаём, что терминологически шанс-менеджмент несколько непривычен не только для применения в экономической теории и хозяйственной практике, но и для человеческого слуха. Но он представляет явный исследовательский интерес для учёных различных специальностей.

Резюмируем. Шансологию и рискологию следует рассматривать как две диалектические противоположности теории управления, а шансы и риски при их совместном рассмотрении – как способы снятия присущих им рыночным противоречиям.

Использованные источники:

1. Останин В.А., Плесовских Ю.Г., Рожков Ю.В. Триада «Страх-Опасность-Риск» и экономическая безопасность предпринимательства // Экономика и предпринимательство. 2012. № 2. С. 181–185.
2. Останин В.А., Рожков Ю.В. «Шанс-менеджмент» и «риск-менеджмент» как диалектические противоположности теории управления // Вестник ХГАЭП. 2014. № 6. С. 4–7.

⁷ Останин В.А., Рожков Ю.В. «Шанс-менеджмент» и «риск -менеджмент» как диалектические противоположности теории управления // Вестник ХГАЭП. 2014. № 6. С. 4–7.

*Сироткин В.Б., к.т.н.
доцент*

Россия, г. Нижний Новгород

ЭКОНОМИКА: ОТ ПРОШЛОГО К НАСТОЯЩЕМУ

Аннотация: статья посвящена вопросам развития экономической мысли с древних времен до наших дней. Показано, что при применении классических экономических теорий необходимо учитывать поведение людей. Психология человека является основным фактором, от которого зависит эффективность принятия экономических решений.

Ключевые слова: экономика, математические методы, Нобелевская премия, принятие решений, экономические теории, психология.

Sirotkin V.B.

candidate of technical sciences

Russia, Nizhny Novgorod

ECONOMY: FROM THE PAST TO THE PRESENT

Annotation: The article studies some questions of economic thought development from ancient times to the present day. It is shown that people's behavior should be taken into account when applying classical economic theories. Human psychology is the main factor on which the effectiveness of economic decision-making depends.

Keywords: economics, mathematical methods, Nobel Prize, decision-making, economic theory, psychology.

Еще в V-IV в.в. до нашей эры греческий мыслитель Ксенофонт написал трактат «Ойкономия». Первый корень слова «ойкос» значит «дом», а второй – «ном» означает закон или «нем» - «регулировать», «организовывать». В буквальном переводе «ойкономия» означает «наука о доме» или «искусство управления домом» [1].

В трактате описывается образцовое домашнее хозяйство афинского гражданина. В нем рассматриваются такие стороны быта, как распределение семейных обязанностей между мужем и женой, обустройство домашних помещений и поддержание в порядке хозяйственных запасов, подбор управляющих и слуг, обеспечение их лояльности.

Речь идет о принципах разумного (иными словами, рационального от латинского *ratio* – разум) хозяйствования.

Афиняне строили свою цивилизацию планомерно, соединяя государственную и частную собственность.

В ее основе лежали принципы общины – объединения людей, которым легче выжить вместе, чем врозь.

Хозяйственная жизнь в таких обществах была ориентирована на самообеспечение, причем свои повседневные нужды каждая семья обеспечивала самостоятельно, т.е. хозяйства были натуральными,

межсемейные отношения строились на началах взаимопомощи.

Хозяйство афинского гражданина можно представить как прообраз государства, которое является объединением людей для удобства проживания.

Муж и жена – правительство, управляющие – чиновники, слуги – народ. И здесь необходима лояльность народа к правительству, а по современному - общественный договор. И главное условие – хозяйственная жизнь государства должна быть ориентирована на сомообеспечение, а если более точно – государство должно быть самодостаточным.

Принцип разумности предполагает рациональное расходование имеющихся ресурсов для обеспечения необходимых для обеспечения необходимых потребностей людей. И современная экономика как продолжение или развитие «ойкономии» могла бы решить и решает эту проблему.

Математические методы позволяют оптимизировать расходование ресурсов.

Но в мире существует другая проблема, которую экономика решает до сих пор: ограниченность ресурсов и неограниченность потребностей человека. Причем это касается не только государства, но и мировой экономики в целом.

В принципе эти вопросы и являются объектом изучения «чистой» экономики.

Имеется мнение, что экономика XX века разительно отличается от хозяйства античного общества. Насколько это соответствует действительности? Конечно, хозяйственные объекты стали более сложными, это и предприятия, и государства, и мировая экономика, особенно это касается внутренних и внешних связей. Поэтому развивались и усложнялись методы изучения процессов принятия решений. Однако, содержание экономики не менялось: в основе лежит рациональное использование ресурсов.

И если бы человечество придерживалось, хотя бы, аристотелевского понимания богатства как «совокупности средств... необходимых для жизни и полезных для государственной и семейной общины». Предполагается, что если условия нормальной жизни обеспечены и люди защищены от голода, холода и ненастья, значит, богатство имеется в достатке.

В XVI-XVIII в.в. внимание в сфере экономики фокусируется на проблемах специфического «домохозяйства» - хозяйства королевского двора. Считается, что управление таким хозяйством отличается от «экономики» частного домохозяйства. В результате в начале XVII в. появился новый термин – «политическая экономика».

Первая книга с таким названием – «Трактат политической экономики» француза А.Монкретьена – вышла в свет в 1615 г.

Фундамент современной экономической мысли заложили работы Адама Смита второй половины XVIII века.

Хотя «Известный чикагский экономист Джордж Стиглер любил повторять, что в экономике нет ничего нового: Адам Смит уже все сказал» [6], тем не менее, с тех пор целая плеяда лучших умов активно занималась разработкой экономических теорий.

Одним из классиков являлся Джон Мейнард Кейнс. Основы его теории были заложены еще в работах начала 1920-х гг. Однако это не позволило ему предвидеть грядущего обвала американской фондовой биржи в октябре 1929 года: «Фонд Королевского колледжа, которым он управлял в качестве казначея, сократился на треть, а его личный портфель просел еще глубже» [3].

Основополагающей работой Кейнса была «Общая теория занятости, процента и денег» опубликованная в 1936 году. С 40-х до первой половины 70-х годов XX века концепция Дж.М. Кейнса занимала доминирующие позиции в правительственных и академических кругах наиболее развитых индустриальных стран Запада. В 1950-е и 1960-е многие положения кейнсианства были поставлены под сомнение представителями неоклассической школы. Появление монетаризма прервало господство кейнсианства, но то же не смогло разрешить основных проблем мировой экономики.

В 1968 году Банком Швеции была учреждена премия имени Нобеля по экономике. С этого времени можно с определенной долей уверенности понять, какие разработки в области экономики получали наибольшее признание в глазах экономистов.

Лауреатами Нобелевской премии становились выдающиеся экономисты, которые определяли направления развития экономической мысли.

Некоторые из них занимали ключевые посты в правительствах различных стран, что позволяло им влиять на их экономическую политику, другие были советниками руководителей государств, что, тоже, позволяло им продвигать свои разработки. Однако они не смогли помочь ни своим странам, ни мировой экономике в целом.

Многие премии по экономике стали вручаться за работы в области принятия экономических решений. При этом лауреатами премии становились не только экономисты, но и психологи.

В 1978 году Г.Саймон получил за исследование структур и процессов принятия решений в экономических организациях.

В 1992 году нобелевская премия по экономике была присуждена Г.Беккеру за работы по расширению сферы микроэкономического анализа, исследования поведения и взаимоотношений людей.

Но в основном большинство лауреатов исследовали экономические процессы, а первопричины этих процессов не рассматривались.

Ситуация изменилась в XXI веке. Специалисты по поведенческой экономике в последние полтора десятилетия не раз становились нобелевскими лауреатами. Это отражает растущее среди специалистов

понимание того факта, что люди далеко не всегда действуют рационально, поэтому господствовавшие среди экономистов в течение долгих десятилетий теории рационального выбора и эффективного рынка стали нуждаться в серьезной корректировке.

Так в 2002 году Нобелевская премия по экономике была присуждена Даниэлю Канеману. По образованию и профессии Д.Канеман является психологом, но присуждение ему премии по экономике вызвало одобрение среди экономистов, признающих большое значение его трудов для экономической науки. Канеман стал вторым «не экономистом» (после математика Джона Нэша), который получил Нобелевскую премию по экономике.

Главный объект исследований Канемана - это механизмы принятия человеком решений в ситуации неопределенности. Он доказал, что принимаемые людьми решения существенно отклоняются от того, что предписано стандартной экономической моделью *homo oeconomicus*. Критикой модели «человека экономического» занимались и до Канемана (например, нобелевские лауреаты Герберт Саймон и Морис Алле), но именно он и его коллеги впервые начали систематически изучать психологию принятия решений.

По мнению Нобелевского комитета, продемонстрировав, насколько плохо люди умеют прогнозировать будущее, Д.Канеман «с достаточным основанием поставил под вопрос практическую ценность фундаментальных постулатов экономической теории».

Нобелевская премия за 2005 год в области экономических наук досталась Роберту Ауманну (Израиль) и Томасу Шеллингу (США). Как говорилось в сообщении Нобелевского комитета, эти ученые поделят премию, присужденную им «за осмысление конфликта и сотрудничества посредством анализа теории игр». Профессоры Ауманн и Шеллинг сумели с помощью теории игр ответить на вопрос: почему одни субъекты рынка успешно сотрудничают, а другие, напротив, перманентно находятся в состоянии конфликта.

Нобелевская премия по экономике в 2007 году присуждена трем американским ученым – Эрику Маскину, Роджеру Майерсону и выходцу из России Леониду Гурвицу за фундаментальные исследования в области теории разработки механизмов нахождения оптимальной модели распределения ресурсов в условиях неполной и скрытой информации.

Нобелевская премия по экономике 2009 года была присуждена Оливеру Итону Уильмсону (Школа бизнеса им. Хааса Калифорнийского университета, г. Беркли, США) и Элинор Остром (Университет Индианы, США) за исследования проблематики механизмов управления экономическими отношениями (*economic governance*).

Лауреатами Нобелевской премии по экономике в 2011 г. стали американцы Томас Сарджент и Кристофер Симс - «за эмпирические исследования причинно-следственных связей в макроэкономике». Лауреаты

Нобелевской премии этого года разработали методы для оценки того, как экономическая политика и различные макроэкономические переменные – такие как ВВП, инфляция, безработица и инвестиции – зависят друг от друга. Главным фактором этого взаимодействия являются ожидания – властей и экономических агентов. Именно исходя из своих представлений о будущем состоянии экономики бизнесмены принимают решения об уровне зарплат, сбережениях и инвестициях. В то же время, разрабатывая меры экономической политики, власти основываются на своих ожиданиях развития частного сектора. Разработанные Симсом и Сарджентом методы применяются для установления этих причинно-следственных связей и объясняют роль ожиданий в принятии решений.

Лауреатами Нобелевской премии по экономике за 2012 год стали профессор Гарвардской бизнес-школы Элвин Рот и Ллойд Шепли из Университета Калифорнии за решение «центральной проблемы для экономики: как наилучшим способом свести друг с другом различных [экономических] агентов».

Ллойд Шепли использовал теорию игр для изучения и сравнения теоретических методов, подходящих для двух агентов. Он разработал принцип оптимальности распределения выигрыша между игроками. Шепли смог показать, как один и тот же специфический метод может приносить выгоду для того или другого участника рынка.

Нобелевский комитет присудил премию по экономике 2016 года Оливеру Харту из Гарвардского университета и Бенгту Хольмстрему из Массачусетского технологического института с формулировкой «за их вклад в теорию контрактов».

В 2017 г. Нобелевская премия по экономике также присуждена за изучение экономического поведения и за понимание того, какую роль психология играет в экономике. Лауреатом стал американец Ричард Талер.

Конечно, и раньше некоторые экономисты понимали важную роль человеческого фактора в экономических процессах. Вот что говорил в интервью нобелевский лауреат П.Самуэльсон: «Я бы совершил большую ошибку, если бы не уделял должного внимания естественным наукам наравне с общественными. Но я был бы неправ, если бы использовал в экономической теории аналитическую математику, которая подходит исключительно для физических расчетов в отношении газов и жидкостей. В своих работах я критиковал некорректные параллели с физикой Ирвинга Фишера (которым я восхищаюсь как великим американским теоретиком). Не избежал моей критики даже такой гениальный ученый, как Джон фон Нейман. Удостоилась моей похвалы только идея Маршалла относительно более биологического и менее физического подхода к будущей экономике» [4].

К этой же проблеме обращаются авторы учебника «Экономикс», которые стараются расширить взгляды на экономику и определяют экономикс как «...исследование поведения людей в процессе производства,

распределения и потребления материальных благ и услуг в мире ограниченных ресурсов» [2]. Однако в этой глубокой и интересной во всех отношениях работе не рассматриваются психологические аспекты принятия экономических решений. Учебник относится скорее к классическим исследованиям по экономике и не отражает то определение, которое подразумевают авторы.

Пример недостаточного внимания к человеческому фактору и упор на принятие решений на основе аналитических расчетов можно найти у небезызвестного Талеба Н.Н.: «Еще одно недавнее событие – почти мгновенное банкротство в 1998 году финансово-инвестиционной компании (хедж-фонда) «Лонг-Терм Кэпитал Менеджмент» (ЛТКМ), применявшей методику экспертизы рисков, разработанную двумя «нобелевскими экономистами», которые стяжали себе репутацию «гениев», а фактически исходили в своих расчетах из всех тех же пресловутых «гауссовых кривых», убеждая себя, что это великая наука, и тем самым, превращая все финансовое учреждение в лавочку лохов» [5].

Сегодня рациональное распределение ресурсов вполне по силу с помощью математических методов. Но окончательное решение по результатам расчетов все равно принимают люди. И здесь существует множество факторов влияющих на принятие решений. Поэтому на современном этапе особое внимание для понимания экономических процессов необходимо уделять психологии человека.

Использованные источники:

1. История экономических учений / Под ред. В. Автономова, О.Ананьина, Н.Макашевой: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 781 с.
2. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 11-го изд. Т.1. – М.: Республика, 1992. – 399 с.
3. Назар С. Путь к великой цели: история одной экономической идеи / Сильвия Назар; пер. с английского Андрея Сатунина и Натальи Шаховой. – Москва: АСТ: CORPUS, 2013. – 704 с.
4. Самуэльсон П. О чем думают экономисты: Беседы с нобелевскими лауреатами / Под ред. П.Самуэльсона и У.Барнета; Пер. с англ. – М.: Московская школа управления «Сколково»; Альпина Бизнес Букс. 2009 – 490с.
5. Талеб Н.Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости / Пер. с англ. В.Сонькина, А.Бердичевского, М.Костионовой, О.Попова по редакцией М.Тюнькиной. – М.: Издательство КоЛибри, Азбука Аттикус, 2011. – 528 с.
6. Талер Р. Новая поведенческая экономика: почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать / Ричард Талер; [пер. с англ. А. Прохоровой]. – Москва: Эксмо, 2018. – 384 с.

*Сорокина О.Г., к.э.н.
доцент*

*Бецкова А.Ю.
студент магистратуры
ФГБОУ ВО РГУПС*

*Ростовский государственный университет путей сообщений
Россия, г. Ростов-на-Дону*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: В статье рассматриваются различные аспекты повышение квалификации и профессиональное обучение работников, которое осуществляется системно, с учетом индивидуальных достижений, возможностей. Также повышение квалификации направлено как на развитие определенных профессиональных знаний, навыков, так и на развитие возможностей взаимодействия, командной работы, совершенствование личностных качеств конкретного работника.

Ключевые слова: обучение, предприятие, руководители, работники, повышение квалификации, компетентность.

Sorokina O.G.

Barkova A.Y.

*the docent IN RSTU, graduate students
Rostov state University of railway engineering
Russia, Rostov-on-don*

THEORETICAL ASPECTS OF TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES AT THE ENTERPRISE

Abstract: The article discusses various aspects of professional development and professional training of employees, which is carried out systematically, taking into account individual achievements and opportunities. Also, professional development is aimed at developing certain professional knowledge and skills, as well as at developing opportunities for interaction, teamwork, and improving the personal qualities of a particular employee.

Key words: training, enterprise, managers, employees, professional development, competence.

Обеспеченность квалификационной рабочей силой, уровень мотивации персонала, распределение ответственности и формы работы, а также эффективность использования персонала является основными факторами конкурентоспособности предприятия.

В процессе управления знаниями важно стимулировать их. Например, сотруднику всегда приятно, когда к его мнению прислушивается руководство, коллеги признают его компетентность, его предложения обсуждают и применяют в стратегии предприятия. Для отдельной категории

людей нематериальные факторы (профессиональное признание, уважение коллег) является достаточным стимулом для активного обмена знаниями. Бывает, что самые ярые единомышленники становятся первыми из тех, кто делится своим опытом и вносит предложения, как это идет на пользу их авторитету. К мотивационным факторам относят также возможность карьерного и профессионального возрастания, публичность и признание.

В рыночных условиях, когда требования потребителей на различные продукты и услуги постоянно повышаются сотрудники предприятия должны быть подготовленными и обеспечить нужное качество продуктов и услуг.

Международный опыт свидетельствует, что предприятия тратят на подготовку и сертификацию своего персонала не менее 20% от общих расходов. В России этот показатель существенно ниже и составляет не более 0,8 % для малого и среднего бизнеса и 12 % – для большого.

В зарубежных странах работодатели взаимодействуют со сферой образования в области формирования качества трудовых ресурсов и рабочей силы организации. Для различных секторов экономики разрабатываются стандарты и оценочные процедуры (формирование карт компетенций специалистов), создаются комиссии и национальные советы.

В нашей стране право граждан на дополнительное образование обеспечивает Федеральный закон о дополнительном образовании.

Каждый сотрудник обладает значительным потенциалом личного и профессионального роста, в связи с подорожанием человеческих ресурсов встает важный вопрос о применении этого потенциала [1]. Опыт крупнейших фирм Европы, Америки и Японии указывает на то, что эти страны настойчиво проводят политику тотального повышения квалификации и переподготовки персонала. Тысячи институтов, колледжей, семинаров и курсов проводят обучение персонала любого уровня, и предприятия тратят все большие средства на эти мероприятия, поскольку видят в этом гарантию своего успешного развития [2].

Повышение квалификации специалистов и управленцев на предприятиях проводится путем организации лекций (систематическое, последовательное изложение учебного материала), семинаров (обсуждение сообщений, докладов, результатов учебных исследований), тренингов (развитие навыков, выполнение тренировочных упражнений), рассмотрения ситуационных упражнений (анализ и групповое обсуждение конкретных ситуаций), дискуссий в составе небольших групп, деловых игр, самостоятельного обучения.

За объектом профессионального обучения руководителей, специалистов можно классифицировать как обучение высшего управленческого звена, обучение среднего звена и обучение непосредственных исполнителей.

Обучение различных категорий работников предприятий должно быть основано на различных целях. Например, обучение исполнителей приведет, в первую очередь, к повышению качества продукции и экономической и

технической безопасности организации. Обучение среднего управленческого звена способствует эффективному проведению изменений в компании. Обучение высшего звена управления изменит общие аспекты управления предприятием.

Несмотря на разнообразие методов обучения и повышения квалификации работников, принципами создания системы профессионального развития должны стать стратегические цели предприятия, индивидуальные интересы работников и сопоставления затрат и полученного эффекта от результатов привлечения новых знаний в производственные процессы.

Стимулирование работников к повышению уровня квалификации, профессионального роста со стороны государства возможно при условии воспроизведения стимулирующей роли заработной платы, усиление ее корреляционной связи с существующим уровнем образования.

Профессиональное обучение персонала является важным фактором, который обеспечивает стабильность и повышает конкурентоспособность предприятий.

Повышение эффективности деятельности предприятия за счет системы развития компетентностного подхода является стратегической целью создания корпоративного учебного центра. Эта цель достигается за счет реализации следующих мероприятий:

- а) передача работникам необходимых знаний, умений, деловых качеств;
- б) формирование и поддержание корпоративной культуры;
- в) мотивация и повышение вовлеченности персонала;
- г) формирование положительного имиджа предприятия.

Эффективность работы бизнес-школы измеряется, прежде всего, качественными показателями: повышения качества работы, степень соответствия персонала ключевым компетенциям, степень восприятия персоналом ценностей и принципов компании, повышение лояльности персонала к компании-работодателю.

Наряду с этим, также можно использовать финансовые и маркетинговые показатели для подтверждения положительного влияния обучения на эффективность организации. Большое значение внутрикорпоративного обучения побуждает предприятия создавать специальные подразделения (отделы, центры, департаменты, университеты, школы и др.) с целью организации и обслуживания учебного процесса.

Бизнес школа призвана выполнять следующие функции (часть функций подразделения по управлению персоналом): учебная; консалтинговая; адаптационная; контролирующая; коммерческая.

Несмотря на разнообразие методов обучения и повышения квалификации работников, принципами создания системы профессионального развития должны стать стратегические цели предприятия, индивидуальные интересы работников и сопоставления затрат

и полученного эффекта от результатов привлечения новых знаний в производственные процессы.

Необходимо заметить, что на данном периоде развития российского общества, обучение персонала напрямую связано с увольнением сотрудников. Многие работники не хотят трудиться в организации, которая не их не развивает, то есть не дает карьерного роста, не проводит тренинги, не посылает на обучение, не проводит переквалификацию в связи с необходимостью.

Использованные источники:

1. Полякова И.А. Особенности применения ТWI-методов в обучении персонала / Управление государственное, муниципальное и корпоративное: теория и лучшие практики: материалы Четвертой международной научно-практической конференции / ФГБОУ ВО РГУПС. – Ростов н/Д, 2019
2. Управление человеческими ресурсами: кадровый маркетинг, формирование корпоративной культуры, создание эффективной команды: монография / К.Г. Абазиева, А.В. Воронина, С.Н. Гончарова, О.Г. Сорокина; под ред. О.Г. Сорокиной; Моск. ун-т им. С.Ю. Витте; ф-л Моск. ун-та им. С.Ю. Витте в г. Ростове н/Д. – М.: изд. ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте», 2019. – 151 с.

Сорокина О.Г., к.э.н.

доцент

Авилова Е.В.

студент магистратуры

Поletaева Е.В.

студент магистратуры

ФГБОУ ВО РГУПС

Ростовский государственный университет путей сообщений

Россия, г. Ростов-на-Дону

**ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ОТБОР И АДАПТАЦИЯ
ПЕРСОНАЛА**

Аннотация: В статье рассматриваются понятие, процесс отбора и адаптация персонала как важные элементы системы управления человеческими ресурсами в организации. Методы и инструменты адаптации персонала в организации могут активизировать творческий потенциал сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, отбор, адаптация.

Sorokina O.G.

Avilova E.V.

Poletaeva E.V.

the docent IN RSTU, graduate students

Rostov state University of railway engineering

Russia, Rostov-on-don

**MAIN ELEMENTS OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
SYSTEM: SELECTION AND ADAPTATION OF PERSONNEL**

Abstract: The article discusses the concept, selection process, and adaptation of personnel as important elements of the human resource management system in an organization. Methods and tools for personnel adaptation in an organization can activate the creative potential of employees and increase their involvement in the corporate culture of the organization.

Key words: human resource management, selection, and adaptation.

Деятельность любой компании зависит от квалифицированного персонала и постоянной необходимости его комплектования. Экономический рост и эффективность, конкурентоспособность являются следствием эффективной работы сотрудников. Компания может достигнуть любых целей и показателей при оптимальном использовании человеческих ресурсов.

После определения потребности в персонале кадровая служба

организации начинает отбор кандидатов на вакантные места.

Под профессиональным отбором понимаются управленческие мероприятия, с помощью которых организация из ряда кандидатов на вакантную должность выбирает одного или нескольких наиболее подходящих по имеющимся профессионально-нравственным критериям (модели компетенций).

Эффективность отбора новых сотрудников достигается при помощи формализации требований к рабочему месту. Как правило, описание рабочего места содержится в должностной инструкции. Этот документ рассказывает об обязанностях работника и требованиях к нему,

Также следует сказать о картах компетенций. Поскольку каждая должность имеет свой набор характеристик, организация создает корпоративные модели компетенций, которые учитывают следующие параметры: знания, навыки и умения, способности, здоровье, мотивы, культурно-нравственные характеристики сотрудника [1].

Модель компетенций призвана стандартизировать требования, которые предъявляются к кандидату на каждую должность. Комплекс основных компетенций включает в себя:

- профессиональные компетенции – это специальные знания и умения, которые необходимы для качественного выполнения работниками своих обязанностей;

- социальные компетенции – это способности, которые помогают выработать умения, необходимые в работе менеджера;

- личностные компетенции – это индивидуально-нравственные характеристики, которыми должен обладать любой работник, невзирая на род деятельности и должность. К таким характеристикам относятся честность, ответственность, порядочность.

В рамках отбора происходит сравнение кандидата с «идеальным сотрудником», то есть, корпоративной картой компетенций на это рабочее место.

Сам процесс отбора кандидатов состоит из двух этапов: первичного и вторичного. На первом из них применяются следующие методы: изучение резюме и рекомендаций, телефонное общение, анкетирование.

При вторичном отборе используются: собеседование, тестирование для определения умений и личных качества кандидата, практические задания, ассессмент-центр оценки.

Как правило, на российских предприятиях при подборе персонала используется собеседование. В настоящее время существует немало видов собеседований. Рассмотрим наиболее распространенные из них.

- биографическое собеседование. При таком интервью представитель фирмы, в первую очередь, изучает предыдущий опыт кандидата. В частности, задаются вопросы об обязанностях кандидата в той или иной должности, размере его заработной платы, причинах ухода;

- поведенческое собеседование. Этот вид интервью помогает

предугадать поведение потенциального работника в дальнейшем. При поведенческом собеседовании представитель компании стремится выяснить, какие у кандидата профессиональные сильные и слабые стороны, по каким причинам он ищет работу, от чего он получает удовольствие в работе, как он относится к критике, чего он уже достиг в своей карьере и к чему стремится;

- структурированное собеседование. В данном случае интервью проходит по сценарию, который заблаговременно наметил представитель организации. По мнению исследователей, структурированные интервью со стандартизированными и записанными вопросами и ответами, повышают точность собеседования как метода отбора;

- ситуационное собеседование. Этот вид интервью определяет не только профессиональные качества потенциального работника, но и его умение быстро ориентироваться, импровизировать. Кандидату предлагается на примере конкретной ситуации проявить свои навыки;

- провокационное собеседование. При таком интервью представитель организации специально провоцирует кандидата на проявление эмоций. Цель проста – посмотреть на поведение человека в стрессовой ситуации. Например, в разговоре с претендентом на вакансию продавца-консультанта интервьюер может сыграть роль конфликтного покупателя.

Ассесмент-центр – это метод комплексной оценки персонала, основанный на моделировании ключевых моментов деятельности сотрудников для выявления уровня развития их профессионально-важных качеств (компетенций) и определения потенциальных возможностей. Нередко этот метод применяется при оценке управленческого персонала.

Качественно проведенный отбор может дать полную информацию о кандидате, а также повысить вероятность того, что вакансия будет закрыта. Если процесс отбора закончен, то следующими этапами будут официальное трудоустройство и адаптация новоиспеченного сотрудника [2].

После того, как человек принят на работу, ему необходимо помочь освоиться на новом месте. Адаптация сотрудников – это задача, которая также ложится на плечи службы управления персоналом.

Процесс адаптации призван ознакомить новых работников с их обязанностями в новой должности.

Разумеется, стремясь как можно скорее ввести новичков в курс дела, предприятие преследует конкретные цели. Среди них:

- Уменьшение издержек, чем дольше новый сотрудник знакомится со своими обязанностями, тем дольше он не может реализовывать свой потенциал в полной мере.

- Формирование у работников положительного отношения к исполнению своих обязанностей. Как правило, люди всегда начинают работу на новом месте с большими надеждами, с энтузиазмом. Если сотрудник с самого начала начнет получать удовлетворение от работы, результаты его деятельности будут плодотворными.

- Экономия времени начальника и работников. Когда служба

управления персоналом грамотно проводит адаптацию новичков, это помогает и руководству, и самим сотрудникам.

- Снижение уровня текучести сотрудников. Когда новые работники на первых порах не получают помощи и поддержки, они вполне могут уволиться еще во время испытательного срока.

При адаптации на новом месте работы у любого сотрудника возникают какие-то трудности. Согласно проведенным исследованиям, 52 % работников считают, что наиболее сложный период в процессе адаптации – это первая неделя; 43 % – первый месяц работы и лишь 5 % – первые три месяца работы в компании.

Среди основных проблем, которые испытывают работники в период адаптации на новом месте работы, можно назвать следующие: вхождение в коллектив, знакомство с трудовыми обязанностями, привыкание к корпоративной культуре, привыкание к условиям труда.

Нередко в процессе адаптации новых сотрудников совершаются ошибки. Они бывают поведенческие и функциональные.

Поведенческие ошибки являются следствием действий работника. Среди таких ошибок следует выделить:

- неумение или нежелание принимать корпоративную культуру организации;

- слишком завышенные ожидания;

- отказ от ответственности;

- отсутствие инициативы;

- отсутствие терпения, скоропалительность выводов.

Функциональные ошибки зависят от профессиональных качеств сотрудника. Однако порой в них виновато и предприятие. К функциональным ошибкам можно отнести:

- невнимание к анализу социальных составляющих деятельности организации;

- недооценка важности процесса адаптации на всех уровнях – со стороны руководителя, самого работника, кадровой службы предприятия, коллег новичка.

В идеале процесс адаптации сотрудника на новом месте должен проходить в несколько этапов. Длительность каждого из них может варьироваться, но в общем виде схема выглядит так:

- Ознакомление с предприятием. На данном этапе происходит первоначальное знакомство с организацией. Человек осматривается вокруг, учится ориентироваться в новой среде. Обычно этот этап длится 1-3 месяца.

- Приспособление. В этот период осуществляется поэтапное привыкание к коллективу и к нормам поведения в компании. Обычно максимальный срок, который необходим для приспособления, занимает около года.

- Идентификация. Это уже полное привыкание к новой среде и итоговая интеграция в нее. По завершении данного этапа личные цели

сотрудника должны совпадать с целями предприятия.

Следует отметить, что процесс адаптации пойдет быстрее, если ознакомить нового сотрудника с предприятием. То есть, подробно рассказать об истории организации и ее развитии, о структуре и наиболее важных документах компании.

Конечно, ключевое значение имеет знакомство с должностной инструкцией, содержанием работы и техникой безопасности, со степенью ответственности и пределами полномочий. При этом немаловажно обозначить людей, к которым новичок может обращаться для решения рабочих и бытовых вопросов. Это добавит новому сотруднику уверенности и поможет быстрее освоиться в коллективе.

От того, насколько грамотно налажена работа с персоналом в компании, зависит кадровый потенциал. Формирование кадрового потенциала осуществляется с помощью элементов системы отбора и адаптации персонала.

Использованные источники:

1. Воронина А.В. Модель компетенций персонала в аспекте управления изменениями // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2019. № 4 (107). С. 36-39
2. Полякова И.А. Геймификация как инструмент оптимизации процедуры отбора и найма персонала / Транспорт, 2019, РГУПС

*Сорокина О.Г., к.э.н.
доцент*

*кафедра экономики и менеджмента
Московский университет им. С.Ю. Витте в г. Ростове-на-Дону
Россия, г. Ростов-на-Дону*

ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ В АСПЕКТЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация: В статье исследуются основы формирования организационного поведения в аспекте управления человеческими ресурсами. Определено, что нематериальные активы имеют определяющее значение для организаций, реализующих стратегии управления организационным поведением и организационным климатом.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, организационное поведение, коммуникации.

*Sorokina O.G.
the docent of economics and management
Moscow state University. S. Yu. Witte in Rostov-on-don
Russia, Rostov-on-don*

FUNDAMENTALS OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR FORMATION IN THE ASPECT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Abstract: The article examines the basics of organizational behavior formation in the aspect of human resource management. It is determined that intangible assets are of crucial importance for organizations implementing strategies for managing organizational behavior and organizational climate.

Key words: human resource management, organizational behavior, communications.

В качестве одного из ключевых элементов эффективного управления человеческими ресурсами в компании выступает организационное поведение, которое взаимосвязано с коммуникациями, мотивацией персонала и организационным климатом. Большая часть жизни человека проходит в трудовой деятельности. В этом случае управление человеческими ресурсами организации становится важным, поскольку оказывает влияние на процессы формирования и развития трудового потенциала сотрудников, обеспечивает его адаптацию и профессиональную ориентацию к окружающим условиям производственной среды.

В современной экономике в настоящее время приобретает особое значение повышение эффективности управления человеческими ресурсами в компании. Современные руководители, менеджеры, специалисты разрабатывают новые подходы в деятельности работников, а именно в формировании коммуникативного поведения и создание эффективной

управленческой команды в компании.

Для эффективного подбора кадров в компании любой управленческий аппарат должен учитывать профессиональные качества работников, но и уровень эмоциональной стабильности. Современный руководитель компании для успешной деятельности должен иметь представление о роли и месте организационного поведения в различных этапах жизненного цикла организации [1]. Организационное поведение является неотъемлемой частью компании, с помощью которой формируются производственные отношения. В настоящий момент поиск путей активизации человеческого потенциала внутри организации и учет психологических особенностей персонала являются одними из решающих факторов повышения эффективности деятельности любой компании.

Таким образом, организационное поведение выступает сегодня одним из основных критериев для повышения эффективности деятельности персонала.

Предметом организационного поведения выступают такие факторы как: личность, группа и структура компании.

Объекты организационного поведения, представлены на рисунке 1.

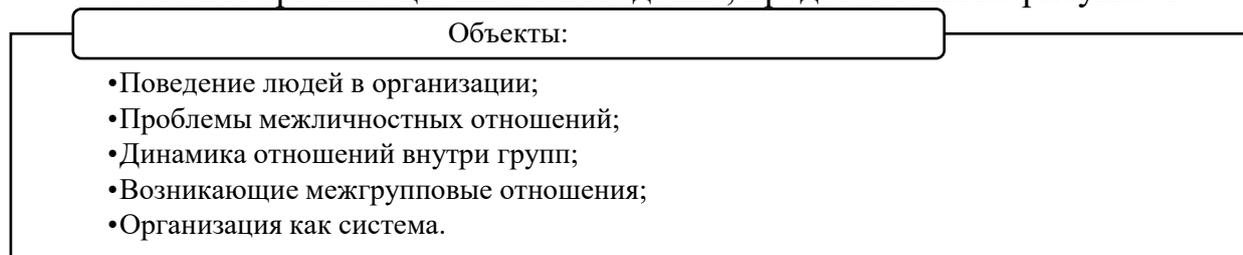


Рисунок 1. Объекты организационного поведения

Методы организационного поведения не отличаются от методов, которые применяются в психологии и социологии. Данные методы представлены на рисунке 2.



Рисунок 2. Методы организационного поведения

Все используемые методы организационного поведения должны обеспечивать активизацию человеческого ресурса компании: навыки, умения и способности персонала, а именно формирование компетенций сотрудников.

В процессе функционирования организации необходимо проводить анализ каждого члена организации или группы работников, с целью определения влияния поведения на деятельность предприятия.

Организационное поведение способствует решению ряда проблем, которые возникают у большинства организаций. К проблемам в организационном поведении относятся следующие:

- повышение качества услуг и производительности труда;
- развитие навыков работы;
- формирование делового этикета сотрудников;
- стимулирование нововведений и изменений в компании;
- доверие сотрудников;
- управление трудовым коллективом.

Выбрав определенную линию поведения, сотрудник показывает, что он определился с моделью организационного поведения. Выбор правильной модели организационного поведения для определенного коллектива или организации в целом играет важное значение, так как каждая модель по-своему влияет на поведение сотрудников.

Каждый сотрудник организации стремиться занять свою нишу в ней, приобрести определенные знания, умения, новые навыки поведения и для

этого им необходимо выбрать модель поведения, которая будет отражать их установки, способности, состояние и для того, чтобы занять свою нишу в организации.

Выделяют основные модели организационного поведения – это автократическая, патерналистская, поддерживающая, коллегиальная.

Для успешного управления организационным поведением необходимо напрямую воздействовать на сотрудников организации. Для этого в процессе трудовой деятельности необходимо показать сотрудникам как правильно взаимодействовать друг с другом. Сотрудников можно распределять по группам в соответствии с выполняемой ими работой. В ряде случаев эффективным решением оказывается создание самоуправляемых рабочих команд.

При управлении организационным поведением необходимо отслеживать индивидуальные и групповые результаты труда. С помощью отслеживания можно увидеть эффективность трудовой деятельности и оценить насколько сотрудник достигает поставленных перед ним цели. Необходимо, чтобы показатели постепенно увеличивались, если они остаются на одном уровне, то необходимо срочно предпринять меры по их улучшению [2].

Данный вид контроля даст возможность оценить отношения внутри группы и уровень коммуникации в ней, ведь из-за низкого уровня коммуникации может пострадать работа всей группы. Здесь необходимо подбирать тщательно участников группы. Для того, чтобы создать эффективную рабочую группу, необходимо тщательно подбирать персонал и отслеживать поведение каждого отдельно.

Таким образом, можно сделать вывод, что трудовые отношения сотрудников компании поддерживаются с помощью правильно выстроенного организационного поведения внутри коллектива и взаимодействие организации с внешней средой. Укрепление человеческого капитала внутри организации с учетом психологических особенностей персонала даст возможность повысить эффективность деятельности организации в целом.

Использованные источники:

1. Воронина, А.В. Детерминанты организационного развития персонала [Текст] / А.В. Воронина, А.В. Охотников Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление, научный журнал, – 2019. – №4 С.40-44
2. Управление человеческими ресурсами: кадровый маркетинг, формирование корпоративной культуры, создание эффективной команды: монография / К.Г. Абазиева, А.В. Воронина, С.Н. Гончарова, О.Г. Сорокина; под ред. О.Г. Сорокиной; Моск. ун-т им. С.Ю. Витте; ф-л Моск. ун-та им. С.Ю. Витте в г. Ростове н/Д. – М.: изд. ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте», 2019. – 151 с.

УДК 331.524

*Стефанова М.М.
студент магистратуры*

ЧОУ ВПО «Таганрогский институт управления и экономики»

Россия, г. Таганрог

**АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ ОАО
ТКЗ «КРАСНЫЙ КОТЕЛЬЩИК»**

Аннотация. Статья посвящена анализу кадрового планирования на предприятии ОАО ТКЗ «Красный Котельщик». Кадровое планирование представляет собой один из элементов всей управленческой деятельности и производственной политики организации, позволяет обеспечить оперативность, высокое качество и экономичность работы организации. Четко налаженная система кадрового планирования дает организации возможность адекватно реагировать на требования технологий и рынка в ближайшем будущем, создавать благоприятные условия труда, обеспечивать возможность продвижения по карьерной лестнице и необходимую степень уверенности сотрудников в завтрашнем дне.

Ключевые слова: кадровое планирование, персонал, предприятие.

*Stefanova M.M.
master student*

Taganrog Institute of Management and Economics

Taganrog, Russia

**ANALYSIS OF PERSONNEL PLANNING AT THE ENTERPRISE
«RED BOILER»**

Abstract. The article is devoted to the analysis of personnel planning at the enterprise «Red Boiler». Personnel planning is an integral part of all management activities and production policies of the organization. Human resources planning ensures the efficiency, high quality and cost-effectiveness of the enterprise. Without a well-established personnel system, it is difficult to increase the capabilities of the enterprise, respond to the changing demands of technology and the market in the near future, create favorable working conditions, provide the opportunity to move up the career ladder and the necessary degree of employee confidence in the future.

Keywords: personnel planning, personnel, enterprise.

Постановка проблемы. В прошлом кадровым проблемам обычно уделяли мало внимания. В последнее время ученые, а также руководители разных предприятий нашей страны начали проводить исследования роли человеческого фактора в российских организациях. Многие руководители осознали, что иностранный опыт управления не годится для русского человека и современного состояния экономики нашей страны.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. В последние годы кадровое планирование начало приобретать все большее значение для

эффективного осуществления функциональных задач кадровой политики организаций разных сфер деятельности.

И.А.Максимцев определяет кадровое планирование как целенаправленную, научно обоснованную деятельность организации, имеющую целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями [2].

А.П.Егоршин сформулировал понятие кадрового планирования следующим образом: «кадровое планирование представляет комплексную задачу, включающую большое число независимых переменных: новые изобретения, изменения населения, сопротивление изменениям, потребительский спрос, вмешательства государства в бизнес, иностранная конкуренция и, прежде всего, конкуренцию на национальном рынке» [1].

Ю.Г.Одегов даёт другое определение. Кадровое планирование – это система подбора квалифицированных кадров, при использовании двух видов источников – внутренних и внешних, имеющие своей целью обеспечить потребности организации в необходимом количестве специалистов в конкретные временные рамки [3].

Таким образом, рассмотрев данные определения, кадровое планирование можно определить как целенаправленную деятельность организации по подготовке кадров, обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчету его профессионально-квалификационной структуры, определению общей и дополнительной потребности в персонале, контролю над его использованием.

Цель статьи – исследовать кадровое планирование на предприятии ОАО ТКЗ «Красный Котельщик».

Основные результаты исследования. Кадровое планирование ОАО ТКЗ «Красный Котельщик» ориентировано на создание команды профессионалов, разделяющих единые цели и мотивированных на высокоэффективную работу, построение открытой системы коммуникации и обратной связи. Одним из основных приоритетов в работе с персоналом является обучение и развитие. Ежегодно на предприятии затрачиваются значительные средства для оценки, поддержания и развития компетенций, необходимых для качественного выполнения работы и достижения поставленных целей, подразделениями и каждым сотрудником. Для работников проводятся корпоративные программы обучения, семинары и тренинги, программы профессионального развития.

Для проведения анализа кадрового планирования в ОАО «ТКЗ «Красный Котельщик» был выбран такой метод исследования как анкетирование, по результатам которого можно сделать следующие выводы:

- 1) большинство респондентов считают, что численность сотрудников увеличилась более, чем на 15%;
- 2) большинство респондентов считают, что на предприятии средняя текучесть кадров;

- 3) больше половины респондентов считают, что за последние 3 года текучесть кадров осталась практически без изменений;
- 4) больше половины респондентов считают, что предприятие сталкивается с проблемой неудовлетворительного состояния охраны труда и техники безопасности;
- 5) большинство респондентов считают, что уровень средней заработной платы работников предприятия составляет 11000-20000 рублей;
- 6) основными применяемыми надбавками на предприятии являются оплата за «наставничество» и регулярные премии по итогам работы предприятия, подразделения;
- 7) все респонденты считают, что при приеме на работу профильное образование важно, в основном это высшее и среднее специальное образование;
- 8) большинство респондентов считают, что опыт работы важен при приеме на работу и составляет 3-5 лет;
- 9) большинство респондентов считают, что при приеме на работу важны следующие личные качества: умение планировать рабочее время, аккуратность, исполнительность, умение концентрироваться, способность к обучению, умение передавать опыт, умение приспосабливаться к изменению условий производства, способность к освоению новой техники, ответственность, готовность к постоянному профессиональному росту;
- 10) по мнению респондентов, предприятие подбирает персонал следующими методами: с помощью объявлений в средствах массовой информации и путем проведения «ярмарок вакансий» на предприятии;
- 11) большинство респондентов считают, что предприятие готово к взаимодействию с учебными заведениями, ведущими подготовку специалистов по профильным специальностям, и ведет такую работу;
- 12) большинство респондентов считают, что прямые связи предприятия с учебными заведениями происходят путем создания «стажерских площадок» на предприятии для прохождения производственной практики студентами, преподавателями и мастерами профессионального обучения;
- 13) все респонденты считают, что предприятие не испытывает необходимость в переобучении, повышении квалификации работников;
- 14) большинство респондентов считают, что переподготовка кадров на предприятии проходит с помощью официального обучения на рабочем месте (прикрепленный наставник, мастер);
- 15) большинство респондентов считают, что срок курсов повышения квалификации/переобучения сотрудников составляет от нескольких дней до 2 недель.

Выводы. По результатам исследования кадрового планирования в ОАО «ТКЗ «Красный Котельщик» можно предложить следующие рекомендации по его совершенствованию:

- создание самостоятельного производственного подразделения на предприятии, функциями которого будет проведение конкурсного отбора высокоэффективных рационализаторских предложений;

- внедрение полного коммерческого расчета при работе с персоналом по правилу: «потребность в рабочей силе заданного качества – затраты на обучение - аттестация - оценка эффективности труда»;

- проведение единой кадровой политики, основу которой составляет непрерывное внутрифирменное развитие персонала с учетом вертикального его роста, создание резерва кадрового потенциала и всестороннего творческого профессионального развития по горизонтальным направлениям, освоения новых и вторых профессий, расширения зоны деятельности;

- установление тесной корреляции между процессом непрерывного обучения и мерами морального и материального вознаграждения работников;

- применение системы материального поощрения за лучшее использование производственных фондов (как следствие, повышение уровня экономической эффективности производства в целом);

- сертификация кадров на соответствие требованиям профессиональных стандартов должна стать базовой основой системы управления качеством услуг ОАО «ТКЗ «Красный Котельщик».

Применение предложенных мероприятий позволит регламентировать процессы системы кадрового планирования; организовывать заблаговременное планирование сотрудников; обеспечить преемственность профессионального опыта, бесперебойной эффективной работы в рамках отдельной должности независимо от смены занимающего данную должность сотрудника; реализовать и развить потенциал работников; повысить конкурентоспособность персонала; обеспечить согласованность целей работников и руководства при управлении планированием. разработать процедуры кадрового планирования, согласованные с другими его видами; увязать кадровое планирование с планированием организации в целом; улучшить обмен информацией по персоналу между всеми подразделениями организации.

Использованные источники:

1. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие для вузов по специальности 062100 «Управление персоналом» / А.П. Егоршин – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2016. – 378 с.
2. Максимцев, И.А. Управление человеческими ресурсами / И.А. Максимцев – М. : Юрайт, 2013. – 528 с.
3. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян – М.: Юрайт, 2016. – 444 с.

УДК: 330.341.1

Худайкулов Ф.Ш.
студент магистратуры 2 курса
Банковско-финансовая академия
научный руководитель: Алимардонов Э.Д.
доцент
кафедра «Финансы»
Ташкентский финансовый институт
Республики Узбекистан, г. Ташкент

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС АКСЕЛЕРАТОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

Аннотация: Статья посвящена анализу одного из наиболее распространенных международных форматов поддержки инновационных стартапов - бизнес-акселерации. В ней рассматриваются существующие подходы к определению бизнес-акселераторов и их роли в системе инноваций, а также приводятся перспективы развития и причины неразвитости данной сферы в Республике Узбекистан.

Ключевые слова: бизнес-акселератор, стартапы, предпринимательство, финансирование инноваций,

Khudaykulov F.Sh. master's degree student
Banking and finance academy
Scientific adviser: Alimardonov E.D.
Associate Professor of the Finance Department
Tashkent Financial Institute
Republic of Uzbekistan, Tashkent

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF BUSINESS ACCELERATORS IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Abstract: The article is devoted to the analysis of one of the most common international formats for supporting innovative startups - business acceleration. It examines the existing approaches to the definition of business accelerators and their role in the innovation system, as well as provides development prospects and reasons for the underdevelopment of this sphere in the Republic of Uzbekistan.

Keywords: business accelerator, startups, entrepreneurship, financing of innovations

Предпринимательство является двигателем экономического развития во всем мире⁸. Для развивающихся стран значение предпринимательства связано с повышением производительности труда и снижением уровня растущей безработицы, особенно среди молодежи. Технологический прогресс и цифровая эра принесли свободное предпринимательство во все

⁸ Kelley, D., Singer, S., Herrington, D. (2016). Global Entrepreneurship Monitor - Global Report 2015-2016. Retrieved 21 January 2017

географические и социально-экономические сектора. Другими словами, операционные издержки, связанные с открытием бизнеса, значительно снизились для технологических секторов, особенно для веб-разработки программного обеспечения. Это дает больше возможностей людям реализовать себя в качестве предпринимателей.

Концепция бизнес-инкубации претерпела значительную эволюцию и разделение на несколько аналогичных институтов и направлений⁹. После создания первого частного инкубатора в Нью-Йорке в 1959 году¹⁰ и первого публичного инкубатора в Филадельфии в 1964 году¹¹, бизнес-инкубация медленно развивалась в течение 1960-х и 1970-х годов¹². К настоящему времени инкубаторы стали неотъемлемой частью современной предпринимательской экосистемы, поддерживая рост новых предприятий, основанных на широком спектре мер. Фактически, мы стали свидетелями появления стольких различных форм поддержки предпринимательства и еще большего количества наименований для них, что в результате образовалась значительная путаница в отношении терминов «инкубатор» и «акселератор», а также их разграничения от связанных понятий и связи с ними. Программы ускорителей, которые также называют стартап ускорителями или бизнес-акселераторами, представляют собой программы ограниченной продолжительности, длительностью примерно от трех до шести месяцев, которые помогают группам стартап-предприятий в реализации их предпринимательских процессов и устремлений. По оценкам исследователей, в мире существует до 2000 таких программ¹³.

Большинство из них предоставляют ключевые ресурсы: небольшой стартовый капитал, пространство для совместной работы, а также множество возможностей для налаживания контактов, получения образования и менторства со стороны директоров программ, участников венчурных проектов и ряда внешних участников, обычно называемых «менторами». Наиболее известные ускорительные программы включают в себя пионеров индустрии Y Combinator (основан в 2005 г.) и Techstars (основан в 2007 г.), которые в совокупности помогли запустить более 2000 стартапов, которые, в свою очередь, собрали более 16 млрд. долларов США в общей сложности. В целом, треть всех стартапов, получивших венчурный капитал в 2015 году, воспользовались ускорительной программой.

Важным условием появления и реализации стартапов является целенаправленность и долгосрочность государственной инновационной

⁹ Mian, S. A., Lamine, W., & Fayolle, A. (2016). Technology business incubation: An overview of the state of knowledge. *Technovation*, 50–51(SI), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2016.02.005>.

¹⁰ Lewis, D. A. (2001). Does technology incubation work? A critical review. In *Reviews of Economic Development Literature and Practice* No. 11, 48 p.

¹¹ Campbell, C., & Allen, D. N. (1987). The small business incubator industry: Micro-level economic development. *Economic Development Quarterly*, 1(2), 178–191.

¹² Hackett, S. M., & Dilts, D. M. (2004). A systematic review of business incubation research. *Journal of Technology Transfer*, 29, 55–82.

¹³ Cohen, Susan, Hochberg, Yael V., 2014. Accelerating Startups: The Seed Accelerator Phenomenon. Available at SSRN 2418000. http://papers.ssrn.com/sol3/Papers.cfm?abstract_id=2418000.

политики. В настоящее время в Республике Узбекистан создаются инновационные центры и технопарки с предоставлением налоговых льгот и преференций, льготных кредитов и прочих бесплатных услуг для их резидентов. Яркие примеры - создание Инновационного центра «Mirzo Ulugbek Innovation Center» и инновационного технопарка «Яшнабад».

Также необходимо отметить, что на сегодняшний день полноценными акселераторами можно назвать 4 организации¹⁴:

- акселератор для IT-проектов **StartupFactory** – основан в 2015 году по частной инициативе, вырос из ежемесячных конференций StartupMix, которые проводятся с 2013 года;
- открытая площадка стартапов и инвесторов **StartIn** была создана в 2015 году, выросла из ежемесячных встреч в формате BUSINESSHUB;
- интенсивная программа поддержки стартапов для студентов и преподавателей вузов **Startup-Инициативы**, запущена в 2016 году проектом ТПП и ПРООН «Бизнес-форум Узбекистана» совместно с Агентством по науке и технологиям;
- первый в Узбекистане и Центральной Азии акселератор для «научных» проектов и коммерциализации научных разработок **C.A.T. Science Accelerator for Central Asia**.

При этом существует ряд проблем, требующих детального изучения и выработки ряда предложений по обеспечению развития системы поддержки стартапов с учётом прогрессивного зарубежного опыта:

- 1) Малое количество запускаемых стартап проектов в стране и отсутствие потребности на рынке;
- 2) Отраслевое распределение стартапов в Узбекистане в основном в сфере услуг;
- 3) Низкая конкурентоспособность и ориентация на внутренний рынок
- 4) Нехватка у молодёжи знаний и навыков для ведения и развития стартапов в стране;
- 5) Слаборазвитые механизмы поиска инвесторов и отсутствие методологии по поддержке стартап проектов.

Отсутствие мер по улучшению инновационной инфраструктуры и поощрению технологических инноваций может стать причиной «утечки мозгов», низкого уровня и качества жизни, высокого уровня безработицы в условиях глобализации. В Узбекистане крайне необходимо задействовать все имеющиеся ресурсы в направлении инновационного развития экономики, поскольку экстенсивные факторы роста экономики не обеспечивают конкурентоспособность национальной экономики. Особенно актуальной при этом является проблема неразвитости подсистемы

¹⁴ Худайназаров А. «Состояние системы организационной поддержки и финансирования стартапов в Республике Узбекистан: проблемы, их причины и решения» аналитическая записка - <http://ifmr.uz/wp-content/uploads/2019/06/Для-сайта.pdf> Дата обращения: 01.03.2020

организационной поддержки и финансирования стартапов - «зародышевой» цепочки во всей системе цепочек инновационного развития. Узбекистан может стать уникальным инкубатором для новых технологических стартапов, в котором они будут проходить начальную фазу жизни, а для роста выходить на рынок развитых стран. Это может помочь стране стать центральноазиатским технологическим и инновационным хабом, в котором зарубежные компании, даже небольшие, будут стремиться открывать R&D центры, а не только удаленно и недорого нанимать наших специалистов.

Использованные источники:

1. Kelley, D., Singer, S., Herrington, D. (2016). Global Entrepreneurship Monitor - Global Report 2015-2016. Retrieved 21 January 2017
2. Mian, S. A., Lamine, W., & Fayolle, A. (2016). Technology business incubation: An overview of the state of knowledge. *Technovation*, 50–51(SI), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2016.02.005>.
3. Lewis, D. A. (2001). Does technology incubation work? A critical review. In *Reviews of Economic Development Literature and Practice* No. 11, 48 p.
4. Campbell, C., & Allen, D. N. (1987). The small business incubator industry: Micro-level economic development. *Economic Development Quarterly*, 1(2), 178–191.
5. Hackett, S. M., & Dilts, D. M. (2004). A systematic review of business incubation research. *Journal of Technology Transfer*, 29, 55–82.
6. Cohen, Susan, Hochberg, Yael V., 2014. Accelerating Startups: The Seed Accelerator Phenomenon. Available at SSRN 2418000. http://papers.ssrn.com/sol3/Papers.cfm?abstract_id=2418000.
7. Худайназаров А. «Состояние системы организационной поддержки и финансирования стартапов в Республике Узбекистан: проблемы, их причины и решения» аналитическая записка - <http://ifmr.uz/wp-content/uploads/2019/06/Для-сайта.pdf> Дата обращения: 01.03.2020

УДК 31.314.72

Шлычкова В.К.
студент магистратуры
научный руководитель: Оськина Е.А., к.э.н.
доцент
кафедра Экономическая безопасность и управление инновациями
Саратовский государственный технический
университет имени Гагарина Ю.А.
Россия, г. Саратов

РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННЫХ КРЕДИТНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ, ФОРМ И МЕТОДОВ КРЕДИТОВАНИЯ

Аннотация

С учетом современных тенденций в мировой экономике, которая основана на ускоренном развитии мировых финансовых рынков и появлении новых финансовых инструментов, роль банковских институтов повышается. Роль банка в развитии национальной банковской системы и экономики страны постепенно возрастает благодаря значительному опыту работы на национальных и международных финансовых рынках, репутации, доступности инфраструктуры, широкой клиентской базе, человеческим ресурсам и устоявшимся международным связям. Рост роли кредитной системы в экономике страны также подтверждается показателями финансово-хозяйственной деятельности, их долей в общей структуре банковской системы, укреплением собственного финансового положения и позиций банка на рынке банковских услуг, ежегодное увеличение размера активов, собственного капитала, кредитно-инвестиционного портфеля, пассивов и чистой прибыли. При этом для дальнейшего развития важным аспектом выступает постоянное совершенствование кредитных форм и методов банковскими учреждениями.

Ключевые слова:

Кредит, банк, банковская система, экономика, кредитные инструменты, кредитная стратегия.

DEVELOPMENT OF MODERN CREDIT INSTRUMENTS, FORMS AND METHODS OF LENDING

Annotation

Given the current trends in the global economy, which is based on the accelerated development of global financial markets and the emergence of new financial instruments, the role of banking institutions is increasing. The role of the bank in the development of the national banking system and the country's economy is gradually increasing due to significant experience in national and international financial markets, reputation, accessibility of infrastructure, wide client base, human resources and established international relations. The growing role of the credit system in the country's economy is also confirmed by indicators of financial and economic activity, their share in the overall structure of the banking system,

the strengthening of the bank's own financial position and position in the banking services market, the annual increase in assets, equity, loan and investment portfolio, liabilities and net profit. Moreover, for further development, an important aspect is the continuous improvement of credit forms and methods by banking institutions.

Keywords:

Credit, bank, banking system, economy, credit instruments, credit strategy.

В первую очередь, уровень функционирования, обслуживания, степень влияния на реальный сектор и развитие банковских учреждений зависят от общих тенденций в экономическом состоянии страны, степени доверия к банковскому сектору экономики. Проблема финансирования и банковского обслуживания экономической деятельности на рынках является проблемой для отечественных предприятий, и вопросы использования и заимствования зарубежного опыта развития банковского дела становятся все более актуальными. Согласно опыту финансирования и обслуживания экономической деятельности развитых зарубежных стран, отечественным банкам следует уделять больше внимания расширению использования новейших технологий в банковском деле.

С учетом современных тенденций в мировой экономике, которая основана на ускоренном развитии мировых финансовых рынков и появлении новых финансовых инструментов, роль банковских институтов повышается, благодаря чему отечественные предприятия могут расширять свою деятельность. Кредитная система РФ в свою очередь, укрепляет свои позиции на рынке услуг. Роль банка в развитии национальной банковской системы и экономики страны постепенно возрастает благодаря значительному опыту работы на национальных и международных финансовых рынках, репутации, доступности инфраструктуры, широкой клиентской базе, человеческим ресурсам и устоявшимся международным связям. Рост роли кредитной системы в экономике страны также подтверждается показателями финансово-хозяйственной деятельности, их долей в общей структуре банковской системы, укреплением собственного финансового положения и позиций банка на рынке банковских услуг, ежегодное увеличение размера активов, собственного капитала, кредитно-инвестиционного портфеля, пассивов и чистой прибыли.

Одной из наиболее актуальных проблем банковского сектора на современном этапе развития является отсутствие полноценной системы банковских услуг и кредитования экономической деятельности предприятий, что обуславливает негативные тенденции в продвижении товаров и услуг отечественных предприятий. Поэтому актуальным аспектом выступает необходимость разработать направления формирования этой системы.

Основными направлениями для улучшения и оптимизации влияния кредитной системы на реальный сектор экономики страны стоит выделить: совершенствование маркетинговой политики за счет внедрения механизмов

стимулирования размещения выручки заемщиками на депозитах; использование льготных ставок или механизма компенсации процентных ставок по операциям кредитования предприятий; предоставление консалтинговых услуг компаниям для оценки надежности потенциальных партнеров при выходе на новые рынки; улучшение организационной структуры.

Учитывая тот факт, что общими инструментами кредитного рынка являются кредиты банков и небанковских финансово-кредитных учреждений, в свою очередь непосредственно банковский кредит играет ключевую роль в развитии реальной экономики. Разработка актуальных стратегий финансирования банками реального сектора экономики позволит выбрать конкретный тип стратегии и разработать план мероприятий по ее реализации. Так, реализация кредитной стратегии предполагает последовательную реализацию семи организационных шагов, которые обеспечат наиболее эффективное стратегическое управление кредитной деятельностью банка для финансирования реального сектора экономики (рис.1).

Цель разработки стратегии кредитования банка в сфере финансирования реальной экономики должна основываться на целевой функции, которая заключается в максимизации доли ресурсов банка в диверсифицированных сегментах инвестиционного рынка при одновременном повышении доходности кредитных вложений.

Учитывая, что кредитная стратегия является важным компонентом управления современным банком, в интегрированном виде реализация стратегий сводится к конкурентной стратегии, которая в условиях обострения конкуренции на кредитном рынке направлена на завоевание сильных позиций в конкурентной среде банков, обеспечивая возможное стратегическое преимущество.

На текущий промежуток времени приоритетной ролью национальной кредитной системы является создание динамичного экономического роста с учетом всех видов ресурсов организаций для привлечения финансовых ресурсов, а также сохранения и, что не менее важно, увеличение сбережений населения страны. Для активном содействии российском кредитном секторе в условиях экономической модернизации, а также улучшение инвестиционного кредитования необходимо внести значительный вклад в финансовый капитал страны, а следовательно, капитализация российских банков будет одной важнейших стратегических направлений на ближайшие годы [2].

1. Диагностика современного этапа кредитования реального сектора экономики коммерческими банками

2. Определение стратегического видения деятельности банка в сфере кредитования реального сектора экономики кредитования реального сектора экономики

3. Формирование миссии стратегических целей

4. Определение стратегического подхода и оценка альтернативных кредитных стратегий и оценка альтернативных кредитных стратегий

5. Анализ стратегического выбора банка выбора банка

6. Утверждение и реализация кредитной стратегии финансирования реальной экономики

7. Оценка результатов внедрения кредитной стратегии и внесения необходимых корректировок

Рисунок 1 – Этапы разработки банками кредитной стратегии финансирования развития реальной экономики [1]

Важнейшее значение в стимулировании процесса воспроизводства в экономике играют банковские кредитные инструменты, обеспечивающие денежные средства для текущей экономической деятельности и развития предприятия независимо от формы собственности и экономической сферы. Активное использование банковских кредитных инструментов в долгосрочной перспективе повышает конкурентоспособность и эффективность субъектов реального сектора экономики страны.

Использованные источники:

1. Современное состояние и перспективы развития национальной финансово-кредитной системы: сборник материалов I Международной научной конференции студентов специалитета, бакалавриата и магистратуры (29 ноября 2016 г.) / под ред. д-ра экон. наук С. П. Федосовой [и др.]. – Воронеж: Издательскополиграфический центр «Научная книга», 2017. – 426 с.
2. Радченко В. М., Саранцева О. И. Концептуальные подходы к формированию инвестиционной политики банка // Теория и практика общественного развития. 2016. № 4. С. 72–76.

*Яшин С.Н., д.э.н.
профессор, зав. кафедрой*

Борисов С.А., к.э.н.

доцент кафедры

Жогин А.О.

студент магистратуры

*Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского*

Россия, г. Нижний Новгород

**ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ СПОРТИВНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ)**

Аннотация: В настоящей работе авторы исследуют вопросы повышения конкурентоспособности предприятий региона на основе оптимизации ключевых бизнес - процессов. В статье рассматриваются вопросы, связанные с определением путей повышения конкурентоспособности фирмы на основе построения на предприятии системы распределения прибыли, формирования резервного капитала, учета жизненного цикла продуктов и услуг, производимых предприятием. Кроме того, исследуются вопросы, связанные с повышением конкурентоспособности предприятий региона в области спортивной индустрии, имеющих зависимость от природно-климатических условий. На основе сравнения российских горнолыжных курортов Краснодарского края с европейскими курортами, предлагается ряд мер по повышению конкурентоспособности отечественных курортов.

Ключевые слова: конкурентоспособность, оптимизация, системный подход

Yashin S.N.

doctor of economics, professor, head of the department

National Research Nizhny Novgorod State University

n. a. N. I. Lobachevsky

Russia, Nizhny Novgorod

Borisov S.A.

Ph. D., associate professor of the department

National Research Nizhny Novgorod State University

n.a. N. I. Lobachevsky

Russia, Nizhny Novgorod

Zhugin A.O.

master's degree student

National Research Nizhny Novgorod State University

Russia, Nizhny Novgorod

THE WAY OF IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES IN THE REGION (ON THE EXAMPLE OF SPORTS ORGANIZATIONS IN KRASNODAR REGION)

Abstract: In this paper, the authors investigate the issues of increasing the competitiveness of regional enterprises based on optimization of key business processes. The article deals with issues related to determining ways to improve the competitiveness of the company on the basis of building a profit distribution system at the enterprise, forming reserve capital, accounting for the life cycle of products and services produced by the enterprise. In addition, issues related to improving the competitiveness of regional enterprises in the field of sports industry, which are dependent on natural and climatic conditions, are being investigated. Based on the comparison of Russian ski resorts in the Krasnodar region with European resorts, a number of measures are proposed to improve the competitiveness of domestic resorts.

Keywords: competitiveness, optimization, system approach

Учитывая тенденцию к всё более нестабильному состоянию экономики России, обусловленному колебаниями курса валют, обострению финансовых рисков, ухудшению внешнеэкономической ситуации, важным фактором сохранения высоких позиций предприятий на рынке является эффективность функционирования предприятия в условиях спада потребительской активности, и как следствие, падении выручки предприятия. Для того чтобы эффективно действовать в кризисные периоды, предприятия должны особое внимание уделять распределению прибыли, иметь возможность в нужный момент быстро сокращать операционные издержки, а также сохранять стратегически важные для бизнеса принципы. Процессы оптимизации деятельности должны быть выстроены системно и комплексно. Важнейшим фактором является определение действий по минимизации последствий низкого спроса, которые организация предпринимает в докризисные периоды [2]. Эти действия должны быть связаны с формированием резервного капитала, снижением операционных издержек, готовностью к стратегическим взаимодействиям с партнерами, диверсификации источников дохода фирмы, а также своевременному введению новых продуктов и совершенствованию бизнес - процессов. При этом данные действия должны основываться на последовательном изучении жизненных циклов продукта, факторов сезонности, а также должны осуществляться учетом особенностей сферы деятельности предприятия.

В настоящий момент времени, большое количество предприятий, входящих в кризисный период своей деятельности, разоряются из-за неспособности противостоять длительное время негативному влиянию факторов внешней среды [4]. Прекращая свою деятельность, организации делают рынок более свободным, снижают конкуренцию, что дает возможность предприятиям, которые устояли в кризис, повысить свои рыночные позиции. С целью оптимизации работы фирмы, необходимо

проводить антикризисные мероприятия не только в кризисные периоды, но задолго до их наступления. Так же необходимо проводить анализ, и оценивать, на какой стадии находится продукт в отдельности или фирма в целом. Также, необходимо учитывать факторы риска внешней среды, которые находятся за границами контроля, необходимо анализировать и управлять воздействием косвенных факторов внешней среды.

Целью данной статьи является рассмотрение и обоснование процессов оптимизации деятельности предприятия, результатом которых должно стать успешная сопротивляемость предприятия кризисным периодам. Рассмотрим распределение финансовых ресурсов. С одной стороны, у предприятий есть задача - постоянно развиваться и вкладывать в новые продукты, с другой у акционеров есть потребность в увеличении дивидендов. На наш взгляд, для снятия данных противоречий, оптимальным решением будет использование принципа распределения прибыли, он может отличаться в зависимости от величины предприятия или сферы, в которой оно ведет свою деятельность. Однако важнейшим фактором распределения прибыли является включение позиции по формированию резервного капитала фирмы [3].

Организация может определить процент от прибыли, ежемесячно отчисляемый в резерв, отчисляемый на инновационные направления, разработку новых продуктов и т.п. Резервный капитал может служить источником финансирования мероприятий по снижению операционных расходов фирмы. К примеру, резервный капитал может быть использован для покупки здания, как средства для снижения издержек на аренду помещения для ведения хозяйственной деятельности. Другим важным аспектом повышения конкурентоспособности, кроме формирования резервного капитала, является учет стадии жизненного цикла продуктов и проектов, реализуемых на предприятии. Практически любой продукт имеет свой жизненный цикл, который характеризуется ростом или падением спроса на данный товар или услугу в зависимости от стадии. Целесообразно, учитывая этот фактор, вводить новые продукты или делать изменения в существующие продукты до начала падения спроса. Помимо приведенных выше мер, так же можно рассмотреть готовность предприятия к стратегическим объединениям, с целью снижения издержек.

Существенные меры для оптимизации могут эффективно осуществляться лишь при наличии комплексного и системного подхода [1]. Разработка и внедрение в деятельность предприятий автоматизированных систем управления, позволяет наиболее полно реализовать системный подход к управлению предприятием. Благодаря внедрению информационных систем, в автоматизированном режиме будут осуществляться такие функции, как: сбор, хранение, обработка, накопление и поиск информации. Эффективная реализация данных функций, в свою очередь, позволяет систематизировать информацию и определять по ключевым параметрам, какие меры необходимо предпринять для оптимизации того или иного бизнес-процесса.

Специфика деятельности предприятия приводит к особым методам решения вопроса оптимизации [3,5]. К примеру, возьмем ярко выраженный сезонный бизнес - горнолыжные курорты. В России самым популярным курортом является комплекс курортов на Красной Поляне в городе Сочи.

Приведем сравнение оптимизации ведения деятельности данного курорта с европейскими странами. Любой успешный европейский курорт имеет летнюю точку притяжения туристов, в виде особой вершины, туристических маршрутов, что позволяет сохранить потребительский интерес в отсутствии снежного покрова. Также большинство европейских курортов существуют на нескольких склонах, объединяя огромное количество трасс и образуя развитую сеть инфраструктуры с единым руководством. Тенденция к объединению позволяет улучшить потребительские свойства курортов, и, что немаловажно, сократить издержки. Важнейшим фактором, который необходимо учитывать для эффективного ведения бизнеса в данной сфере, является то обстоятельство, что европейская зима крайне нестабильна. Это приводит к тому, что нельзя точно планировать доходы предприятий. Европейские курорты решают этот вопрос путем оптимизации трудовых ресурсов: существует штат сотрудников, работающих исключительно в периоды высокого спроса, создаются условия, при которых оборудование консервируется, что позволяет максимально снизить амортизационные затраты и затраты на сервисное обслуживание.

Приведенные выше меры не применяются на данный момент в комплексах на Красной поляне, что снижает как качество предоставления услуг, так и экономическую эффективность использования курортов. Это связано, в первую очередь, с тем, что горнолыжные курорты Краснодарского края имеют небольшую историю, активное развитие началось после 2014 года, а также с тем, что финансирование осуществляется на средства государственных компаний, у которых вопрос эффективности и оптимизации стоит на втором плане [3].

Подводя итог, следует сказать, что общая историческая тенденция мировой экономики, в целом, и российской экономики, в частности, состоит в том, что всё движется к рыночной системе, и рынок, в конечном счете, будет иметь решающее значение, как это и происходит в европейских странах. Соответственно, оптимизация выступает в качестве важнейшего фактора повышения конкурентоспособности предприятий региона. Возможность эффективно действовать и выживать в кризисные периоды позволит организациям в дальнейшем не только оставаться на рынке, но и во время периодов роста повышать свою выручку и рентабельность благодаря оптимизированным бизнес-процессам и системному аналитическому контролю бизнеса, а также увеличивать долю рынка, благодаря компаниям, не сумевшим выстоять в кризисные периоды.

Использованные источники:

1. Борисов С.А., Пронина С.В., Жогин А.О. Профессиональная подготовка менеджеров сферы спортивных услуг как фактор повышения эффективности спортивных сооружений // Спортивный менеджмент- 2019. Изд-во ННГУ, г. Н.Новгород. 2019. -С. 21-27
2. Борщева А.В., Ильченко С.В. Факторы конкурентоспособности предприятия // Бизнес и дизайн ревю. 2018. № 1 (9). - С. 6.
3. Пронина С.В., Жогин А.О. Пути совершенствования управления спортивными сооружениями в России: проблемы и перспективы // Экономика и предпринимательство. № 9 (98). 2018. С. 545-549. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36854771>
4. Радулов Д.Д. Теоретические подходы к исследованию проблемы классификации факторов конкурентоспособности предприятий // Российское предпринимательство. – 2013. – Том 14. – № 13. – с. 15-22. – URL: <https://creativeconomy.ru/lib/8171>
5. Яшин С.Н., Тихонов С.В. Современный подход к определению структуры инновационного потенциала предприятия//Бизнес. Образование. Право, 2015. №1(30). С. 14-19 URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23011228>

Оглавление

Алиева М.Н., Джабборов А.А., ФАКТОРЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТУРИСТСКИХ ДЕСТИНАЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ТУРИСТСКОГО РЫНКА.....	3
Евстюхина М.С., КЛАССИФИКАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	7
Кинчагулов Р.А., РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ЦЕЛИ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	11
Киселева О.Н., КЛЮЧЕВЫЕ ДРАЙВЕРЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ.....	16
Краснова Е.В., ФИНАНСОВЫЙ АУДИТ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	20
Крупина Е.М., РЕГУЛИРОВАНИЕ КРЕДИТНЫХ РИСКОВ МИКРОФИНАНСОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН	25
Кудрявцева Ж.А., ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДИКИ АНАЛИЗА ЗАТРАТ НА ПРЕДПРИЯТИИ	31
Лавренчук М.В., Решетнева Е.М., РАЗВИТИЕ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 38.02.07 «БАНКОВСКОЕ ДЕЛО» ЧЕРЕЗ ВОВЛЕЧЕНИЕ В ПРОЕКТНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РАМКАХ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА».....	34
Маркова С.С., СОВРЕМЕННОЕ ОБЩЕСТВО – КАК СОЦИАЛЬНО- ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА	39
Матвеев И.Э., ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА БАЗЕ СИСТЕМЫ УЧЁТА «ДИРЕКТ-КОСТИНГ».....	42
Рожков Ю.В., Горшкова Н.Г., РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ И ШАНС- МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ	46
Сироткин В.Б., ЭКОНОМИКА: ОТ ПРОШЛОГО К НАСТОЯЩЕМУ	49
Сорокина О.Г., Бецкова А.Ю., ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ	55
Сорокина О.Г., Авилова Е.В., Полетаева Е.В., ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ОТБОР И АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА.....	59
Сорокина О.Г., ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ В АСПЕКТЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	64

Стефанова М.М., АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ ОАО ТКЗ «КРАСНЫЙ КОТЕЛЬЩИК».....	68
Худайкулов Ф.Ш., ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС АКСЕЛЕРАТОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН	73
Шлычкова В.К., РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННЫХ КРЕДИТНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ, ФОРМ И МЕТОДОВ КРЕДИТОВАНИЯ.....	77
Яшин С.Н., Жогин А.О., ПУТИ ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ).....	81

Научное издание

НАУКА И ТЕХНИКА. МИРОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Материалы II международной
научно-практической конференции
5 марта 2020

Статьи публикуются в авторской редакции
Ответственный редактор Зарайский А.А.
Компьютерная верстка Чернышова О.А.