ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО"

Институт экономики и управления
(структурное подразделение)

Кафедра менеджмента

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

материалы
XVII научно-практической конференции

04 декабря 2015 г.
пгт. Гурзуф, г. Ялта

Симферополь
ИТ çАРИАЛè
2016

УДК 338.242.2 (470+571)
ББК 65.050
У 81

Сборник зарегистрирован в базе
Российского индекса научного цитирования

Редакционная коллегия:

Ячменева В.М. – д.э.н., профессор, заведующая кафедрой менеджмента

Дышловой И.Н. – д.э.н., профессор кафедры менеджмента
Высочина М.В. – к.э.н., доцент кафедры менеджмента
Святохо Н.В. – к.э.н., доцент кафедры менеджмента
Фокина Н.А. – к.э.н., доцент кафедры менеджмента
Цветкова И.И. – к.э.н., доцент кафедры менеджмента
Чернецова Г.М. – к.э.н., доцент кафедры менеджмента
Ячменев Е.Ф. – к.э.н., доцент кафедры менеджмента

Тимаев Р.А. – секретарь, ассистент кафедры менеджмента

У 81 **Устойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации :** материалы XVII научно-практической конференции, пгт. Гурзуф, 04 декабря 2015 г. – Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2016. – 302 с.
ISBN 978-5-906813-50-3

УДК 338.242.2 (470+571)
ББК 65.050

Все материалы конференции публикуются в авторской редакции. Ответственность за достоверность фактов, цитат и других сведений несут авторы.

© Авторы публикаций, 2016
© ИТ «АРИАЛ», 2016

ISBN 978-5-906813-50-3

СЕКЦИЯ 1. ПОЛИТИКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

УДК 658.3.07

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

FOREIGN EXPERIENCE OF PERSONNEL POLICY

Вершицкая Е.Р., к.филол.н., доцент,
Ильбесинова В.О., студент группы МИД-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.R. Vershitskaya,
Candidate of Philological Sciences, Associate Professor
V.O. Ilbesinova, student MID-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В статье анализируются приоритетные направления кадровой политики предприятий различных стран. Сравнение российского и зарубежного опыта позволяет сделать выводы о совпадениях и различиях в работе с персоналом, а также сформулировать рекомендации, направленные на совершенствование кадровой политики предприятий.

Annotation

The article analyzes the priorities of personnel policy of enterprises of different countries. Comparison of Russian and foreign experience allows to draw conclusions about the similarities and differences in HR, as well as to formulate recommendations aimed at improving the human resources policy of enterprises.

Ключевые слова: кадровая политика, стратегия управления.

Keywords: human resources policy, management strategy.

Введение. В данном исследовании рассмотрен зарубежный опыт в кадровой политике предприятия, рассматриваются современные концепции управления кадрами.

Цель исследования: проанализировать зарубежный опыт ведения кадровой политики предприятия, а также исследовать современные концепции управления кадрами.

Результаты исследования: проанализированы приоритетные направления кадровой политики предприятий различных стран и сформулированы рекомендации, направленные на совершенствование кадровой политики предприятий.

В современном мире созданы условия для изменения классического отношения к управлению человеческими ресурсами. По причине отсутствия жесткой регламентации трудовых отношений, основная часть этой работы перемещается на предприятия. Поэтому, каждое предприятие самостоятельно определяет свою кадровую политику.

С формированием рыночных отношений перед компаниями стали вставать абсолютно новые задачи, которые связаны с управлением человеческими ресурсами — это задачи определения настоящей и будущей потребности в персонале; исследование и анализ рынка труда; проблемы стимулирования труда и кадровой политики, которые выявляются в процессе и форме найма; создание персональных планов карьеры [3].

Среди множества настоящих компаний мультинациональные корпорации накопили огромный опыт управления персоналом. Отделы управления человеческими ресурсами таких корпораций занимаются большим комплексом вопросов и играют важную роль в развитии компании. Таким образом, следует обратиться к опыту зарубежных стран и выявить, в чем заключаются настоящие концепции управления персоналом на предприятии [1].

Анализ механизмов и условий, которые гарантируют высочайшую результативность производства предприятий Японии, выявил, что ключевым объектом концепции управления является человек, и он рассматривается как наибольшая ценность для компании. Используя такую концепцию, все системы управления направлены на выявление разных способностей работников для максимального их использования в процессе производства, а человек стремился к процветанию компании, где он работает.

За минувшие года в США и европейских странах, применяя японский опыт, разработаны различные модели управления, центральным объектом которых является человек. Как правило, подобные модели включают такие элементы:

– штат компании;

– основательный учет знаний и навыков сотрудников при назначении их на важнейшие должности в компании;

– образ и культура деловых взаимоотношений в компании;

– главные цели развития компании [2].

Согласно суждению большинства иностранных ученых, основными факторами в работе с персоналом должны стать:

– ресурсная направленность, т. е. применение персональных возможностей сотрудников в соответствии с основными целями компании;

– интеграция стремлений, потребностей и запросов сотрудников с целями компании.

Одним из первоочередных вопросов, правительствами ведущих западных стран, рассматривается модификация работы с персоналом управления. К примеру, в США еще в 1978 г. администрацией Дж. Картера была осуществлена реформа кадровой службы. До реформы полномочия по реа-

лизации кадровой политики, созданию регламентирующих положений, осуществлению конкурсных экзаменов, обжалованию решений, которые затрагивали государственных служащих, совершала комиссия гражданской службы (КГС). Согласно суждению Дж. Картера, служба стала "бастионом федеральной бюрократии". После реформы КГС функции ее были распределены между двумя новыми органами — Управлением кадровой службы, которое отвечает за формирование кадровой политики в сфере государственного управления, и Советом по соблюдению системы заслуг, который выполняет функции арбитража и рассматривает апелляции по жалобам государственных служащих. Одной из основных новаций стало увеличение значимости обязательных аттестаций служащих среднего и высшего звена по итогам года.

Процедуры аттестации всегда совершенствуются. Например, во Франции вводятся новые системы аттестации государственных служащих. Новые системы критикуют традиционную практику ежегодной аттестации сотрудников их руководителями. Предлагается заменить такую практику системой ежегодных бесед подчиненных и начальников, о внесении элементов персонализации заработной платы [2].

Инновационное управление кадрами базируется на таких начальных положениях:

– необходимость близкой взаимосвязи стратегии развития организации с планированием кадров;

– оценка уровня воздействия затрат на работу с кадрами на экономические показатели производства;

– формирование требуемого количества компетенций, профессиональных способностей для результативной работы на рынке труда.

Щекин Г. считает, что кадровая политика должна осуществляться после структурного анализа профессионально-квалификационного состава персонала. Другим важным элементом кадровой политики предприятия является определение эффективности использования рабочего времени в течении трудового дня, коэффициента текучести рабочей силы и других показателей [2].

Другие исследователи, например, Базарова Т. утверждает, что переход к рыночной экономике существенно меняет основополагающие принципы и содержание кадровой политики. В настоящее время это сознательная, целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, которая наилучшим образом способствовала бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников.

Выводы. В данной статье проанализирован зарубежный опыт ведения кадровой политики, выявлены особенности разных стран в сфере управления персоналом, а также выявлены новые концепции кадровой политики. Применение кадровой политики на практике приобрело мировое распространение. Исходя из этого, требуется тщательное изучение такого опыта в зарубежных странах. Но любое применение зарубежного опыта

будет эффективным лишь тогда, когда во внимание принимаются национальные особенности, традиции, где инновациям только предстоит прижиться.

Исходя из многовекового российского опыта ведения хозяйства, человек в сфере хозяйствования рассматривался как второстепенный, дополнительный фактор производства. Анализ зарубежного опыта и настоящие концепции управления кадрами, выделяют сотрудника как главный и важнейший ресурс предприятия. Следовательно, требуется разработка абсолютно новых подходов к управлению кадрами. Основной целью которых будет являться изменение сознания сотрудника к потребителю, а не к руководителю, к прибыли, а не тратам, перейти к социальным принципам, которые основываются на здравом экономическом смысле, не теряя нравственности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Рост менеджмента Отечественный и зарубежный опыт совершенствования работы кадровой службы. — Режим доступа: http://www.risemanager.ru/rims-288-1.html. — Дата доступа : 15.10.2015.

2. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента : учебник / Г. В. Щёкин. — 5-е изд., стереотип. — К. : МАУП, 2004. — 280 с.

3. Кибанов А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. — М. : Проспект, 2012. — 64 с.

СЕКЦИЯ 2. ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

УДК 338.465.2

СОЗДАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ СФЕРЫ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ

CREATING OF INNOVATIVE DEVELOPMENT MECHANISM OF UNDERTAKING MEDICAL SERVICES

Подсолонко Е.А., д.э.н., профессор,
Бахтина Д.Е., студент группы МИД-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.A. Podsolonko,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
D.E. Bakhtina, student MID-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрены причины необходимости перевода отечественных предприятий здравоохранения на инновационный путь развития. Рассмотрены вопросы организации инновационной деятельности для медицинских учреждений.

Annotation

The preconditions determining the need to transfer the scope of national health care to an innovative path of development. The main groups of innovation. The problems of organization of innovative activity for medical facility.

Ключевые слова: инновационная активность, инновационная деятельность, инновационная политика, инновационные процессы, медицинские услуги, web-сайт.

Keywords: innovation activity, innovation, innovation policy, innovation process, health care facilities, web-sites.

Введение. Наиболее значимым фактором экономического развития является инновационная активность, отражающая темпы, масштаб и продолжительность разработки и внедрения нововведений [1]. Инновации способствуют эффективному развитию производственных и непроизводственных сфер деятельности, улучшению качества, является ключевым фактором рыночной конкуренции [2].

Сфера услуг играет важную роль в экономике государства. Доля услуг в структуре ВВП постоянно возрастает. В сфере услуг сконцентрированы такие основополагающие факторы экономического роста, как

научное знание, информационные технологии, консалтинг, финансовые услуги, интеллектуальный капитал и др. [3].

Целью исследования является создание инновационного механизма электронного управления процессами предоставления медицинских услуг.

Объект исследования — процессы управления медицинскими учреждениями. Проблемная ситуация состоит в недостаточном использовании современных информационных технологий в процессах предоставления медицинских услуг. Предметом исследования является создание инновационного механизма предоставления медицинских услуг.

Результаты исследования. Качество управления организацией обеспечивают инновационные процессы проектирования и разработки, оформления, внедрения инновационных продуктов, технических, организационных и управленческих инноваций. Основной целью инновационной деятельности в медицинском учреждении является формирование инновационной среды предприятия и создание благоприятных условий для лечебно-профилактического процесса. Одна из распространенных проблем — очередь в больнице в регистратуру и на прием к врачу, где среднее время ожидания составляет 30–45 мин.

Усовершенствование деятельности предприятий и организаций на основе электронного управления в настоящее время рассматриваются как эффективный инновационный механизм, способствующий оптимизации процессов предоставления услуг [4]. Инновации в использовании IT-ресурсов, информационно-коммуникационных технологий, внедрении современных программных продуктов способствуют повышению эффективности деятельности предприятия.

Результаты опроса, проведенные центром аналитических исследований, показывают, что 72,3% россиян в качестве основного источника информации о событиях предпочитают Интернет. 58,2 % опрошенных получают информацию с помощью телевидения, 21,7 % — посредством общения с людьми, 12,4 % — посредством печатных СМИ, 5,8 % — предпочитают радио [5].

Использование современных информационных технологий в процессах предоставления медицинских услуг посредством создания современного Web-сайта в медицинском учреждении позволит решить проблему усовершенствования внутренних и внешних коммуникаций, создания дополнительных медицинских услуг, повышения качества и результативности деятельности, повышения уровня удовлетворения потребителей медицинских услуг.

Выводы. Создание инновационного механизма развития медицинского учреждения требует привлечения инвестиций, внедрения современных информационных технологий, повышения квалификации персонала, предоставляющего медицинские услуги. Это позволит создать благоприятные условия обеспечения современного качества оказания медицинских

услуг, улучшения работоспособности учреждения, повышения удовлетворенности граждан.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Сибурина Т. А. Организация стратегического управления в системе здравоохранения : учеб.-методич. Пособие / Т. А. Сибурина. — М. : Агар, 2008. — 178 с.

2. Алабугин А. А. Совершенствование методологии управления развитием предприятий сферы услуг / А. А. Алабугин // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. — 2011. — № 41 (258). — С. 99–105.

3. Полянская С. В. Совершенствование управления инновационной деятельностью учреждений здравоохранения : автореф. дис. канд. эконом. наук / С. В. Полянская. — Саратов : Саратовский государственный технический университет им. Гагарина Ю.А., 2012.

4. Опережающее управление социально-экономическим развитием регионов: устойчивое развитие экономики & электронное управление экономическим развитием : монография / под. ред. В. А. Подсолонко. — Симферополь : ДИАЙПИ, 2013. — 608 с.

5. Центр аналитических исследований. — Режим доступа : research.org. — Дата доступа : 07.09.2015.

УДК 313.42

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСА

INNOVATIVE MECHANISMS OF THE MANAGEMENT OF ENTERPRISES SANATORIUM COMPLEX

Подсолонко Е.А., д.э.н., профессор,
Селеметов А.С., студент группы МИД-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.A. Podsolonko,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
A.S. Selemetow, student MID-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрены проблемы управления инновационным развитием предприятий санаторно-курортного комплекса. Выявлены основные направления инновационного развития санаторно-курортного комплекса.

Annotation

The problems of innovative development companies of a resort complex. The basic areas of innovative development of the sanatorium-resort complex.

Ключевые слова: санаторно-курортный комплекс, управление, развитие, инновационная деятельность.

Keywords: resort complex, management, development, innovation activities.

Введение. Республика Крым — особенный регион, в котором объединены природно-климатический, туристический, лечебно-оздоровительный потенциал, являющиеся основой развития санаторно-курортной деятельности в регионе. Многие предприятия этой сферы деятельности еще недостаточно используют накопленные в мировой практике достижения, являющие результатом инновационного развития. Анализ современных механизмов предоставления санаторно-курортных услуг позволит сформировать инновационный механизм управления предприятиями данной сферы и позволит обогатить накопленный в республике Крым опыт лечебно-оздоровительной деятельности.

Цель исследования. Изучение теоретических основ и методических подходов для формирования практических рекомендаций создания инновационного механизма управления предприятиями санаторно-курортного комплекса.

Результаты исследования. Современные предприятия санаторно-курортного комплекса способствуют восстановлению физического и психического состояния, улучшения здоровья населения, решают задачи сокращения трудовых и материальных потерь [1]. Профессионализм персонала, используемое оборудование и применяемые технологии в санаторно-курортной деятельности в России и Крыму позволяют достичь результатов, часто превышающих достижения, полученные в зарубежных организациях. Тем не менее, существует необходимость внедрения инноваций, позволяющих повысить результативность деятельности.

В настоящее время широко применяются продуктовые, технологические, организационные, экономические, управленческие, маркетинговые инновации. Продуктовые инновации состоят в создании новых видов услуг, широкий спектр которых предоставляют предприятия, осуществляющие спа, спортивную, косметологическую и др. виды деятельности, которые могут быть использованы в деятельности санаторно-курортных организаций [2]. Технологические инновации предполагают использование современных информационных технологий для разработки, предоставления и продвижения санаторно-курортных услуг. Организационные инновации позволяют усовершенствовать организационную структуру управления предприятиями СКК. Экономические инновации способствуют внедрению механизмов мотивации, повышения эффективности использования ресурсов. Управленческие инновации ориентированы на применение

механизмов повышения производительности труда, заинтересованности во внедрении новых технологий управления. Маркетинговые инновации позволяют усовершенствовать процессы продвижения санаторно-курортных услуг, обеспечить эффективное взаимодействие всех участников процесса [3].

Выводы. Создание современного механизма, позволяющего оптимизировать процессы изучения передового опыта, повышения квалификации работников санаторно-курортных учреждений, привлечения инвестиций, внедрения современных технических средств, разработки современных технологий, позволит повысить уровень предоставления услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Решетников Д. Г. Современные тенденции развития мировой спа-индустрии / Д. Г. Решетников, А. Г. Траскевич // Беларусь в современном мире : материалы X Междунар. науч. конф., посвящ. 90-летию образова ния Белорус. гос. ун-та, 29 окт. 2011 г. — Минск : Изд. центр БГУ, 2011. — С. 211–212.

2. Новиков В. С. Инновации в туризме / В. С. Новиков. — М. : Издательский центр "Академия", 2007. — 208 с.

3. Сорокина А. В. Организация обслуживания в гостиницах и туристских комплексах / А. В. Сорокина. — М. : Инфра-М, 2007. — 320 с.

УДК 332.146.2

ПОВЫШЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДОВ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

IMPROVING POTENTIAL OF INNOVATIVE URBAN DEVELOPMENT OF THE REPUBLIC OF CRIMEA

Подсолонко Е.А., д.э.н., профессор,
Страхова Т.С., студент группы МИД-141-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.A. Podsolonko,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
T.S. Strakhova, student MID-141-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе представлены современные понятия инновационного развития, элементы системы "умный" город. Продемонстрированы примеры инновационного развития городов мира. Показаны принципы формирования механизма инновационного развития

городов Крыма. Представлены концептуальные основы достижения поставленных целей.

Annotation

The paper presents the current concepts of innovative development, elements of the "smart" city. Demonstrate an example of innovative development of cities in the world, the principles of formation of the mechanism of innovative development of cities in the Crimea, conceptual foundations achieve their goals.

Ключевые слова: инновационный потенциал, "умный" город, механизма инновационного развития

Keywords: Keywords: innovative potential, "smart" city, mechanism of innovative development

Введение. По данным рейтинга "Самые инновационные города мира 2014" самым инновационным среди 445 городов планеты назван Сан-Франциско. Столица России Москва заняла 63 место, как лучший инновационный город на постсоветском пространстве. Есть в рейтинге и города Крыма: Симферополь занял 416 место, Севастополь — 418 [1]. Чтобы поддержать и развивать статус инновационного города мира, необходимо сформировать механизм повышения потенциала инновационного развития городов республики Крым.

Цель исследования. Определить элементы механизма повышения потенциала инновационного развития городов Республики Крым.

Результаты исследования. В настоящее время инновационное развитие часто связывают с понятиями "умная" среда, "умный" город, "умный" дом и др. Также широко используются другие варианты этого понятия — интеллектуальный, Smart, Digital. Элементами системы "умный" город являются: экономика, транспортная система, устойчивое развитие окружающей среды, человеческий капитал, среда обитания, управление, которые развиваются самостоятельно и во взаимодействии на принципах инновационного развития [2].

Инновационные результаты являются привлекательным аспектом для жизнедеятельности населения разных стран мира. Так, в Сингапуре лучшая инфраструктура в мире, где аэропорт помимо своего прямого назначения предоставляет возможность воспользоваться бассейном и кинотеатрами, гостиницами и спа-салонами, санитарными комнатами с душем, детскими площадками с 15-метровой горкой высотой, садом бабочек. Города Нидерландов привлекательны не только высокотехнологическим инновационным потенциалом предприятий, научных и учебных заведений, системой интеллектуального управления всеми процессами жизнеобеспечения жителей и гостей города, а и тем, что почти 50% перемещений по городам совершаются на велосипедах. В Вене самый высокий уровень жизни благодаря развитой сети общественного транспорта, большому количеству объектов культурного, научного, социального назначения. В Ко-

пенгагене один из самых высоких уровней медицинского обслуживания в мире. Мюнхен стремится занять первое место в мире по снабжению жителей возобновляемой электроэнергией.

Формирование механизма инновационного развития Крыма должно базироваться на сравнительной оценке результатов деятельности городов мира на основе подхода, используемого для оценки уровня комплексного развития объектов, сравниваемого с лучшими мировыми аналогами [2]. Озвученные руководством республики Крым ориентиры развития по направлениям устранения коррупции на примере Сингапура, создания игорной зоны на примерах Монте-Карло и Лас-Вегаса требуют применения механизмов "умного" управления. Для его реализации необходимо выполнение концептуальных требований: видение будущего на высшем уровне управления, отсутствие в руководстве разногласий во взглядах на дальнейшие пути развития, документирование ключевых целей и стратегий для выполнения, реализация конкретных программ и проектов для осуществления заявленных стратегий и достижения поставленных целей [4].

Выводы. Инновационное развитие городов республики Крым возможно на основе создания механизма повышения инновационного потенциала, который базируется на определении его целей и элементов, ориентиров и методов достижения лучших мировых показателей, "умного" управления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Самые инновационные города мира 2014: Дублин на 108 месте. — Режим доступа : http://irelandru.com/innovation-cities-global-index/. — Дата доступа : 09.11.2015.

2. "Умные" среды, "умные" системы, "умные" производства: серия докладов (зеленых книг) в рамках проекта "Промышленный и технологический форсайт Российской Федерации" / Фонд "Центр стратегических разработок "Северо-Запад". — СПб, 2012. — Вып. 4. — 62 с.

3. Подсолонко Е. А. Региональная экономика: конкурентоспособность и управление компетенциями / Е. А. Подсолонко. — Симферополь : Крымучпедгиз, 2007. — 642 с.

4. Клиффорд Ф. Г. Управление проектами: Практическое руководство / Ф. Г. Клиффорд, Э. У. Ларсон. — М. : Дело и Сервис, 2003. — 528 с.

УДК 330.322

КРАУДФАНДИНГ КАК ФОРМА ФИНАНСИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

CROWDFUNDING AS A FORM OF INVESTMENT PROJECTS FINANCING

Святохо Н.В., к.э.н., доцент,
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N.V. Svyatokho,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В исследовании дана характеристика краудфандинга как способа финансирования инвестиционных проектов, определены его преимущества. Приведена классификация краудфандинга и рассмотрены его виды в зависимости от вознаграждения инвестора. Описана процедура краудфандинга и основные тенденции его развития в России.

Annotation

There are the characteristics of crowdfunding as a method of financing investment projects in the study and its advantages are identified. The classification of crowdfunding is given and its types depending on the remuneration of the investor are described. The procedure of crowdfunding and the main trends of its development in Russia are identified.

Ключевые слова: краудсорсинг, краудфандинг, инвестиционные проекты, коллективное финансирование.

Keywords: crowdsourcing, crowdfunding, investment projects, joint financing.

Введение. Одной из важнейших проблем любого инициатора инвестиционного проекта является поиск и привлечение необходимых ресурсов для его финансирования. В мировой практике наряду с традиционными источниками финансирования инвестиционных проектов достаточно длительное время существует краудфандинг, который в общем можно охарактеризовать как способ коллективного финансирования различных проектов — поддержки физических и юридических лиц с целью реализации ими продукта или услуги, помощи нуждающимся и т.д. Основными объектами финансирования с помощью краудфандинга являются преимущественно проекты, имеющие внеэкономические цели (социальные, экологические и др.), хотя в последнее время широкое распространение получило краудфандинговое финансирование стартапов и проектов в сфере молодежного технологического предпринимательства. Несмотря на длительную

историю существования, с появлением сети Интернет краудфандинг обрел второе дыхание. Социальные Интернет-ресурсы, такие как Facebook, Вконтакте, Twitter, а также специализированные сайты, позволяют не только проинформировать максимальную аудиторию об особенностях и преимуществах краудфандинга, но и предоставить широкие возможности обмена информацией между различными участниками инвестиционных проектов, нуждающихся в финансировании. Таким образом, современные информационные технологии играют важнейшую роль в развитии крауфандинга: они способствуют трансформации идей, интеллектуального капитала в финансовый капитал.

Во многих странах важность краудфандинга как способа финансирования инвестиционных проектов признанна на государственном уровне. Так, в США существует закон JOBS Act (Jumpstart Our Business Startups Act), позволяющий стартап-компаниям собирать до $1 млн посредством краудфандинга, без подачи бумаг и регистраций на продажу акций, как практиковалось ранее [2]. Этот закон принят в 2012 г. и подписан президентом Б. Обамой, штаб которого активно пользовался краудфандингом для финансирования его предвыборной кампании в 2008 г.

В России краудфандинг активно развивается, создается большое количество краудфандинговых площадок в сети Интернет, уже есть примеры успешной реализации профинансированных с помощью данного способа проектов. По сравнению, например, со странами Европы, где работает порядка двухсот площадок краудфандига, отечественные достижения в этой сфере являются более скромными, однако учитывая активное развитие общества, культуры, экономики краудфандинг в нашей стране имеет значительный потенциал.

Цель исследования. Целью настоящего исследование является выявление сущности, особенностей, объектов, видов, процедуры и современных тенденций развития краудфандинга как альтернативного способа финансирования инвестиционных проектов.

Результаты исследования. Для исследования сущности краудфандинга необходимо дать его четкое определение. Следует различать такие понятия, как краудфандиг и краудсорсинг.

Краудсорсинг (от англ. crowd – "толпа" и sourcing – "сбор, использование ресурсов") — передача некоторых производственных функций неопределённому кругу лиц, решение общественно значимых задач силами добровольцев, часто координирующих при этом свою деятельность с помощью информационных технологий. Иными словами — задействование сил добровольцев для оказания помощи и общего поиска решения какой-то проблемы [3]. Следует добавить, что краудсорсинг способствует привлечению различных видов ресурсов, необходимых для реализации инвестиционного проекта, — интеллектуальных, материальных, финансовых, информационных и т.д.

Согласно определению, данному в Википедии, краудфа́ндинг (народное финансирование, от англ. crowd funding, crowd — "толпа", funding — "финансирование") — это коллективное сотрудничество людей (доноров), которые добровольно объединяют свои деньги или другие ресурсы вместе, как правило через Интернет, чтобы поддержать усилия других людей или организаций (реципиентов) [2]. Таким образом, краудфандинг — это частный случай краудсорсинга. Основное их отличие состоит в том, что крауфандинг направлен на поиск и привлечение именно финансовых ресурсов. В отличие от благотворительности, краудфандинг обязательно предоставляет каждому инвестору вознаграждение определенного вида (финансовое либо нефинансовое).

Краудфандинг является альтернативой банковскому кредиту, венчурному финансированию. Его основные преимущества: устранение посредников из схемы финансирования инвестиционного проекта, что позволяет сделать этот процесс более прозрачным и демократичным; поддержка стартапов и инновационных решений, что позволит традиционным посредникам отслеживать успешные бизнес-идеи; поддержка инвестиционных проектов с внеэкономическими целями, что способствует развитию культуры, медицины, социальной сферы и т.д.

Краудфандинг можно классифицировать по цели проекта, нуждающегося в финансировании (бизнес-проект, социальный, креативный, экологический и др.); по виду вознаграждения для инвесторов (без вознаграждения (пожертвование), нефинансовое вознаграждение, финансовое вознаграждение (краудинвестинг)).

Рассмотрим более подробно второй классификационный признак (табл. 1).

Таблица 1

Классификация видов вознаграждения для инвесторов в краудфандинге

Виды вознаграждения	Принцип	Инвестиционные проекты, в которых используется
1	2	3
1. Отсутствие вознаграждения (пожертвования)	добровольный акт, совершенный на основе альтруизма и без всяких обязательств для получателя	социальные, медицинские, политические проекты
2. Нефинансовое вознаграждение (модель Кикстартера)	получение инвестором нефинансового вознаграждения (записанный альбом, приглашение на концерт, упоминание в титрах, автограф и т.д.). Запрещено предлагать в качестве вознаграждения финансовые средства, доли в бизнесе и т.п.	все виды инвестиционных проектов
2.1. Модель предзаказов (частный случай нефинансового вознаграждения)	вознаграждением может быть сам финансируемый продукт (книга, фильм, музыкальный альбом, программное обеспечение, новый гаджет). Авторы таких проектов обещают доставить продукт сразу после его производства	креативные, бизнес-проекты, технологические инвестиционные проекты

Продолжение таблицы 1

1	2	3
3. Финансовое вознаграждение (краудинвестинг)		
3.1. Роялти	кроме нефинансовых бонусов и различных поощрений инвестор получает долю от доходов или прибыли финансируемого проекта	финансирование музыки, разработка игр, фильмов и т.д.
3.2. Народное кредитование (краудлендинг)	источником финансирования выступают исключительно физические лица (crowd). Народное кредитование делится на два блока: финансирование юридических лиц и финансирование физических лиц. Преимущества для кредиторов: более высокие ставки и возможность предоставления займа в очень широком спектре отраслей. Преимущества для заемщиков: более низкие тарифы и удобство получения кредита. Ключевая характеристика данной формы краудинвестинга — наличие четкого плана-графика возврата заемного капитала инвесторам.	все виды инвестиционных проектов
3.3. Акционерный краудфандинг	инвестор в виде вознаграждения получает часть собственности, акции предприятия, дивиденды или право голосования	бизнес-проекты

Процедура краудфандинга в общем случае выглядит следующим образом:

– создание нового аккаунта на одном из краудфандинговых сайтов;

– размещение краткого описания проекта;

– указание объема необходимого финансирования, а также лимита времени на сбор средств;

– расчет расходов на подарки инвесторам.

Большинство краудфандинговых сайтов (площадок) не взимают плату за размещение проектов, однако в случае получения необходимой суммы они берут комиссию 5-7%. Определенные краудфандинговые площадки используют политику "все или ничего", суть которой заключается в том, что, если автор проекта не набирает необходимое количество денег, то он ничего не получает. Однако если проект соберет больше, чем необходимо, то автор получит все деньги.

Популярными иностранными краудфандинговыми площадками являются Kickstarter — самый популярный сайт краудфандинга, Indiegogo — международная платформа краудфандинга, созданная в 2008 году, RocketHub — международная платформа с чертами социальной сети [4].

В России краудфандинг активно развивается, хотя его отставание от западных стран составляет порядка 3-4 лет. Общие сборы от краудфандинга превысили 175 млн. руб. Самыми крупными российскими краудфандинговыми площадками на данный момент являются Boomstarter и Planeta, созданные в середине 2012 года, стремительно набирающие популярность

(75-80% оборота рынка), а также площадка Kroogi, предназначенная для музыкантов. Обе площадки работают по модели предоставления спонсору нефинансового вознаграждения и копируют западные проекты Kickstarter и Indiegogo соответственно [5]. Активно развивающейся площадкой социального краудфандинга является Dobro.mail.ru. Пионером рынка краудинвестинга в России стала платформа SmartMarket.net. Сервис не был ориентирован на мелких инвесторов (минимальная сумма вложения составляла 30 тыс. руб.) и на старте позволяла претендовать только на часть прибыли компании. Об участии в структуре владения самой компании речь не шла, поэтому сервис можно отнести к модели роялти. Через несколько месяцев после своего старта платформа была заморожена на неопределенное время [5]. Примерно с марта 2013 года наблюдается взрывной рост интереса к краудфандингу со стороны интернет-пользователей России.

В 2014 г. были запущены краудлендинговая площадка Fingooroo, а также краудинвестинговые площадки StartTrack (привлекла 50 млн. руб. за 2014 год), VCStart и WeShare; "Яндекс.Деньги" объявил о запуске платформы "Вместе: для добрых дел", которая призвана упростить сбор денежных средств через Интернет на различные проекты или благотворительные нужды [5].

Кроме того, ресурс Crowdsourcing.ru создал в 2014 году 2 очень полезных сервиса, позволяющих наглядно отслеживать ситуацию на краудфандинговом и краудсорсинговом рынке России — это сервис по отслеживанию статистики краудфандинговых проектов "Краудтрек" и "Карта Краудсорсинга" [5].

Что же касается тенденций 2015 г., то следует отметить, что в России делаются попытки легализации краудфандинга на законодательном уровне. Институт развития интернета (ИРИ) обратился к Президенту РФ Владимиру Путину с просьбой обеспечить легальное функционирование краудфандинговых и краудинвестинговых ресурсов. К марту 2016 года планируется внести изменения в Закон "Об инвестиционном товариществе" для упрощения функционирования краудинвестинговых онлайн-платформ. Сейчас закон позволяет делать инвестиции в стартапы лишь коммерческим и, в некоторых случаях, некоммерческим организациям. Подготовленная ИРИ дорожная карта предлагает разрешить подобные финансовые операции и физлицам. С этой же целью должны быть отменены действующие ограничения на число действительных членов инвестиционных товариществ и ООО (сейчас их число ограничено 50) [1]. Таким образом, в России наблюдается активное развитие краудфандинга как эффективного способа финансирования инвестиционных проектов.

Выводы. Проведенное исследование дает все основания утверждать, что краудфандинг является эффективной альтернативой традиционным способам финансирования инвестиционных проектов, что дает возможность реализации их значительного количества в различных сферах (куль-

тура, экономика, медицина, социальная сфера и т.д.). Все это способствует развитию государства и повышению качества жизни его населения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Институт развития интернета попросил Владимира Путина вплотную заняться легализацией Крауд-технологий в России. — Режим доступа: http://crowdsourcing.ru/article/institut_razvitiya_interneta_poprosil_vladimira_putina_vplotnuyu_zanyatsya_legalizaciej. — Дата доступа : 24.11.2015.

2. Краудфандинг // Википедия, свободная энциклопедия. — Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/Краудфандинг. — Дата доступа : 24.11.2015.

3. Краудфандинг в России. — Режим доступа : http://rusbase.com/news/kraudfanding-v-rossii/. — Дата доступа : 24.11.2015.

4. Краудфандинг — отличный способ получить финансовую помощь. — Режим доступа : http://zarabotaydengi.com/kraudfanding/. — Дата доступа : 24.11.2015.

5. Что такое краудфандинг? — Режим доступа : http://crowdsourcing.ru/article/what_is_the_crowdfunding. — Дата доступа : 24.11.2015.

УДК 330.322.5

ОЦЕНКА УРОВНЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ПЕРСОНАЛ

EVALUATION LEVEL OF EFFICIENCY OF INVESTMENTS IN PERSONNEL

Святохо Н.В., к.э.н., доцент,
Мархоброд Е.А., студент группы МОГБ-141-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N.V. Svyatokho,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
E.A. Marhobrod, student, MOGB-141-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрены подходы к оценке уровня эффективности инвестиций в персонал. Приведены возможности применения методических подходов и практических рекомендаций, касающихся оценки эффективности инвестиций в персонал. Проанализированы основные проблемы, связанные с оценкой уровня эффективности инвестиций в персонал.

Annotation

The approaches to the assessment of the effectiveness of investments in human resources. Given the possibility of applying methodical approaches and practical recommendations related to evaluating the effectiveness of investment in human capital. It analyzes the main problems associated with the assessment of the level of effectiveness of investments in personnel.

Ключевые слова: инвестиции, персонал, инвестиции в персонал, эффективность инвестиций в персонал, подходы к оценке инвестиций в персонал.

Keywords: investments, personnel, investments in personnel, effectiveness of investments in personnel, approaches to the evaluation of investments in personnel.

Введение. Актуальность данной темы заключается в том, что современный бизнес развивается, конкуренция растет, и поэтому предприятиям необходимо прилагать значительные усилия, чтобы активно развиваться и быть успешными. Данный факт начали понимать руководители современных предприятий, которые все больше внимания уделяют созданию системы управления персоналом. Человеческий капитал, то есть носители знаний предприятия, обладающие определенными продуктивными способностями и квалификацией, которые обеспечивают поступление прибыли, становится средством производства, которое требует определенных инвестиций. Они способны повысить производительность труда и обеспечить эффективности деятельности предприятия. Формирование качественного человеческого капитала требует определенных затрат. В настоящее время инвестиции, вложенные в персонал, для большинства предприятий приобретает особое значение. Это обусловлено тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, их знаниям и навыкам. Все больше приходит осознанность того, что обучение и развитие персонала является важнейшим условием успешной деятельности любого предприятия.

На данный момент изменилась роль персонала в деятельности предприятия. Работники рассматриваются как одни из главных ресурсов. Они обеспечивают конкурентоспособность и способствуют успеху компании в достижении поставленных целей. Политика управления персоналом — это система принципов и подходов, обеспечивающих успешное их развитие и сочетание интересов работников, потребителей и государства.

В мировой практике оценочные процедуры HR-менеджмента, в том числе оценка эффективности инвестиций в персонал начали применять в 1970-е годы, а популярными они стали к концу 1990-х. К числу зарубежных исследователей, внесших вклад в исследование инвестиций в персонал, относятся также

М. Блауг, М. Гроссман, Дж. Минцер, М. Перлмен, Л. Туроу, Ф. Уэлч, Б. Чизуик.

В настоящее время проблема оценки уровня эффективности инвестиций в персонал нашла свое воплощение в трудах таких ученых, как Б.М. Генкин, К.И. Азизов, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов [2], М.А. Нугаев, Р.И. Капелюшников, А.В. Корицкий, Т.О. Разумова, Р.А. Нугаев, И.В. Сорока, Е.Д. Цыренова, И.В. Сименко, Н.Н. Кошель, С.Ю. Рощин, Е.А. Гришнова и др.

Целью исследования является развитие теоретических положений, разработка методических подходов и практических рекомендаций, касающихся оценки эффективности инвестиций в персонал. Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

1. Проанализировать научно-методические понятия: инвестиции, персонал, эффективность, эффективность инвестиций в персонал.
2. Определить место и роль инвестиций в персонал в хозяйственной деятельности предприятия.
3. Классифицировать инвестиции в персонал предприятия по наиболее существенным признакам.
4. Исследовать факторы, влияющие на уровень эффективности инвестиций в персонал.
5. Проанализировать существующие методы оценки уровня эффективности инвестиций в персонал и провести их сравнительный анализ для окончательного определения инструментария оценивания.
6. Разработать систему показателей оценки уровня эффективности инвестиций в персонал предприятия с использованием количественной и качественной входной информации.
7. Разработать методику оценивания эффективности инвестиций в персонал предприятия.

В процессе исследования применяются такие методы как наблюдение, анализ и синтез, статистический анализ, системный подход, метод экспертных оценок, метод обобщения и сравнения, метод аналогий, табличный метод, графический метод, методы, основанные на дисконтирование оценки инвестиций.

Объектом исследования является персонал предприятий.

Предметом исследования являются подходы, способы, принципы, логика, методы оценки уровня эффективности вложенных инвестиций в персонал предприятия.

Ожидаемые результаты заключаются в дальнейшем развитии теоретических положений относительно оценки уровня эффективности инвестиций в персонал предприятия.

Эффективность инвестиций в персонал, сложно оценить в привычном, количественном эквиваленте потому, что этот процесс имеет нюансы, которые отличают его от инвестиций в усовершенствование техники или модернизации технологий. К числу основных особенностей можно отнести следующее:

– эффективность инвестиций в персонал находится в прямой зависимости от продолжительности трудоспособного периода;

– человеческий капитал способен накапливаться и приумножаться со временем, но при этом он подвержен как моральному, так и физическому износу. Знания могут как приумножаться, так и устаревать, и в разных сферах этот процесс происходит с разной скоростью;

– не всякие затраты на кадры компании могут быть признаны инвестициями в человеческий капитал, а лишь те, что экономически обоснованы, и полезны для общества, рентабельность которых доказана [1].

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты позволят провести комплексную оценку уровня эффективности инвестиций в персонал предприятия.

Выводы. Общий подход к оценке уровня эффективности инвестиций в персонал методологически соответствует оценке эффективности инвестиций в другие виды активов. Однако количественная оценка персонала проблематична. Проблема заключается в необходимости выработки эффективных средств обеспечения подготовки конкурентоспособных специалистов для обеспечения гармоничного развития личности и общества [3].

Современная кадровая политика предприятий обеспечивает наиболее эффективное использование персонала предприятия, делает заинтересованными своих сотрудников в данном виде деятельности. Анализ уровня эффективности инвестиций в персонал показывает, насколько значимым становится для фирм затрачивать огромные средства на здоровье и образование работников, поскольку в будущем обеспечивается больший доход всей компании.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аксенова О. . Теоретические и методологические проблемы инновационных проектов, связанных с инвестициями в человеческий капитал / О.А. Аксенова. — Материалы X Всероссийской конференции по проблемам науки и высшей школы. — СПб. : Изд. СПбПУ, 2006. — 327 с.

2. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / Добрынин А. И., С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. — СПб. : Наука, 1999. — 421 с.

3. Лысков А. Ф. Проблемы инвестирования в человеческий капитал : [учебное пособие] / А. Ф. Лысков. — К. : Феникс, 2011. — 352 с.

УДК 313.42

КОГНИТИВНЫЕ КАРТЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖНОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

COGNITIVE MAPS AS A TOOL FOR FORMING A MODEL SUPPORT SYSTEM OF THE YOUTH TECHNOLOGICAL ENTREPRENEURSHIP

Святохо Н.В., к.э.н., доцент,
Судиловская В.К., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N.V. Svyatokho,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
V.K. Sudilovskaya, student, MOGB-141-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Для разработки стратегических поддерживающих программ развития технологического комплекса региона и повышения эффективности осуществления молодыми предпринимателями инновационно-технологичных проектов предложена методика моделирования системы поддержки технологической деятельности молодых предпринимателей с применением многоуровневой нечеткой когнитивной модели, которая позволит определить взаимодействие показателей, влияющих на реализацию стратегии социально-экономического развития в регионе с учетом инновационной составляющей.

Annotation

To develop strategic support of programs of development of the technological complex of the region and improve the implementation of the young entrepreneurs of innovative-technological projects in the proposed method of modeling the system to support the technological activities of young entrepreneurs with the use of multi-level fuzzy cognitive model, which will allow to identify the interaction of factors influencing the implementation of the strategy of socio-economic development in the region taking into account the innovation component.

Ключевые слова: молодежное технологическое предпринимательство, система поддержки молодежного технологического предпринимательства, инновационная деятельность, моделирование, нечеткие множества, когнитивная карта.

Keywords: the youth technological entrepreneurship, support system of the youth technological entrepreneurship, innovation, modeling fuzzy sets, cognitive map

Введение. Формирование национальной инновационной экономики во многом обуславливается уровнем регионального инновационного раз-

вития. При этом эффективность технологических проектов в регионе зависит от их соответствия главным направлениям социально-экономического развития региона и страны в целом, а также от существующих в регионе программ поддержки развития молодежного предпринимательства. В связи с этим возникает потребность в формировании системы поддержки молодежного технологического предпринимательства. Для формирования модели системы поддержки молодежных инновационных программ региона может применяться методика моделирования с использованием многоуровневой когнитивной карты. Данная модель позволит обозначить взаимное влияние факторных и результирующих показателей реализации стратегий социально-экономического развития региона с учетом инновационной составляющей.

Цель исследования. Выявление особенностей когнитивного моделирования для построения модели системы поддержки молодежного технологического предпринимательства в регионе.

Результаты исследования. Когнитивная карта (карты познания) — вид математической модели, которая представляет собой граф и позволяет описать и проанализировать субъективное восприятие человеком или группой рассматриваемый сложный объект, проблему или функционирование целой системы.

Когнитивные карты, как правило, разрабатываются для определения структурных взаимосвязей между отдельными элементами системы, сложного объекта, компонентами проблемы и оценки последствий, обусловленных влиянием на эти элементы или изменением связей данных элементов.

Результативность применения когнитивных карт в качестве моделей слабосложных систем определяется тем, что ЛПР имеет возможность наглядно представить изучаемую систему и создать модель при отсутствии статистических данных о состоянии системы, а также оценить эффективность управленческих решений [1].

Преимуществами построения когнитивных карт для получения модели системы поддержки молодежного технологического предпринимательства в регионе являются:

1. Конструктивность и удобность.

2. Отсутствие необходимости ЛПР в предварительной спецификации концептов.

3. Теснота связи с методами оценок результатов анализа.

4. Точность отражения представления составителя когнитивной карты о концептах и взаимосвязях между ними.

Методы построения когнитивных карт:

1. Когнитивную карту строит ЛПР на основе своих знаний и представлений, без помощи экспертов и справочных документов. Успех и точность этого метода обуславливается квалификацией составителя: его зна-

ниями и умением выявить характер взаимосвязей между концептами. Преимущество метода — быстрота исполнения.

2. Когнитивную карту строят эксперты, предварительно изучив необходимые документы. Данный метод предусматривает использование данных, которые использует сам ЛПР. Преимущество — удобство, однако изучение документов экспертами — процесс достаточно трудоемкий.

3. Когнитивную карту строят, опираясь на опрос группы экспертов, которые имеют возможность оценить причинно-следственные связи между концептами. Преимущество — возможность агрегировать личностные мнения; базируясь на существенном диапазоне оценок.

4. Составление когнитивных карт на основе открытых выборочных опросов. Преимущество — возможность вести диалог с источниками информации [3].

Для построения модели системы поддержки молодежного технологического предпринимательства в регионе целесообразнее всего использовать два первых метода.

Методика когнитивного моделирования для построения модели системы поддержки молодежного технологического предпринимательства должна включать пять этапов:

1. Сбор, систематизация и анализ статистической и качественной информации о молодежном технологическом предпринимательстве и выявлении основополагающих концептов, воздействующих на его функционирование и развитие.

2. Определение связей между концептами, определение позитивности и степени их взаимного воздействия.

3. Анализ структуры изучаемой модели, анализ распространения возмущений в ней, анализ ее устойчивости и чувствительности решений.

4. Сценарный анализ.

5. Разработка моделей принятия решений в условиях неопределенности и риска [2].

Выводы. Анализ методов, используемых для моделирования системы поддержки молодежного технологического предпринимательства, показал, что наиболее подходящим методом, позволяющим обозначить все аспекты такой системы в регионе, может быть когнитивный анализ с построением когнитивной карты. Данная модель, основанная на когнитивном моделировании, позволит, во-первых, исследовать состояние принятия решений в сфере молодежного технологического предпринимательства; во-вторых, благодаря данной модели будут обозначены факторы, оказывающие существенное влияние на развитие технологического предпринимательства в регионе; в-третьих, она может использоваться для получения прогноза в зависимости от состояния и тенденций развития различных факторов системы. Применение когнитивного моделирования на примере формирования системы поддержки молодежного технологического предпринимательства в регионе позволит адекватно учесть взаимодействие и

взаимовлияния факторов внутри экономических систем в условиях неопределенности и риска, что приведет к существенному повышению качества управленческих решений в данной сфере и, как следствие, к улучшению региональных социально-экономических показателей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Круглов В. В. Нечеткая логика и искусственные нейронные сети / В. В. Круглов, М. И. Дли, Р .Ю. Голунов. — М. : Физматлит, 2001. — 221 с.

2. Методические рекомендации по организации государственной поддержки малого предпринимательства на местном уровне. — Иркутск : Изд-во "ИП Макаров С.Е.", 1999. — 248 с.

3. Шатырко Д. В. Определение взаимного влияния факторов при построении когнитивных карт с помощью множественной регрессии / Д. В. Шатырко.— Режим доступа : http://www.scienceforum.ru/2014/497/1335. — Дата доступа : 10.11.2015.

УДК 313.42

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF THE REPUBLIC OF CRIMEA

Тимаев Р.А., ассистент,
Вильчинская Н.В., студент группы МО-432-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

R.A. Timaev, Assistant Professor,
N.V. Vilchinskaya, student, MO-432-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В данной работе проанализирована инвестиционная привлекательность Республики Крым на современном этапе развития. На основе SWOT-анализа рассмотрены характерные особенности привлечения инвестиций на крымский полуостров. Выявлена и обоснована необходимость активизации привлечения инвестиций в Крым со стороны деловых кругов России.

Annotation

This article analyzes the investment attractiveness of the Republic of Crimea at the present stage of development. On the basis of the SWOT-analysis examined the characteristics of attracting investment on the Crimean peninsula. Identified and justified the need to intensify to attract investments in the Crimea from the Russian business circles.

Ключевые слова: инвестиционная привлекательность, рыночная экономика, свободная экономическая зона, туристский бизнес.

Keywords: investment attractiveness, market economy, free economic zone, tourist business.

Введение. Существенное влияние на уровень и качество жизни оказывает состояние рыночной экономики страны, которая напрямую зависит от инвестиционной привлекательности регионов. Инвестиции являются важнейшей частью современной экономики, на них основано производство и бизнес, благосостояние и уровень экономического роста. На сегодняшний день одним из актуальных и приоритетных направлений экономики Республику Крым является привлечение инвестиций.

Целью данного исследования является анализ инвестиционной привлекательности Республики Крым на текущем этапе развития экономики и бизнеса. В соответствии с целью поставлены следующие задачи:

– уточнить понятие "инвестиции";

– исследовать слабые и сильные стороны инвестиционной привлекательности Республики Крым;

– провести анализ угроз и возможностей инвестиционной деятельности Республики Крым.

Результаты исследования. "Ключевой задачей повышения инвестиционной привлекательности региона является создание среды, благоприятной для проживания людей", — отметил эксперт в области экономики Доросинский А. [1].

Для уточнения понятийного аппарата, инвестиции рассматриваются с различных точек зрения. Так, в законе "Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений" инвестиции, рассматриваются как денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, которые имеют денежную оценку и вкладываются в объекты предпринимательской деятельности для получения прибыли [2].

По мнению авторов, наиболее полное определение инвестициям даёт Б.А. Райзер, рассматривающий их как долгосрочные вложения государственного или частного капитала в предприятия своей страны или за рубежом для получения дохода, а также предпринимательские инновационные проекты [3].

Таким образом, под инвестициями следует понимать материальные вложения в различные предприятия или проекты с целью получения прибыли.

Рейтинговое агентство "Эксперт РА" информирует о том, что Республика Крым вошла в группу с пониженным потенциалом и умеренным уровнем рисков для предпринимателей благодаря инвестициям в туристской и инфраструктурной областях.

Республика Крым занимает 82-е место по душевому валовому региональному продукту среди иных субъектов Российской Федерации, по объему производства на одного жителя — 75-е место, по средним душевым доходам населения — последнее место [4].

На наш взгляд, это обусловлено тем, что существует высокая степень рисков для предпринимателей малого и среднего бизнеса, а также низкие темпы роста инвестиций в основной капитал региона.

Проведем SWOT-анализ инвестиционной привлекательности Республики Крым с целью определения основных перспектив по привлечению инвестиций (табл.1).

Таблица 1

SWOT-анализ инвестиционной привлекательности Республики Крым

Сильные стороны	Слабые стороны
– социально-политическая значимость региона; – благоприятные природные условия, способствующие развитию туристской отрасли, АПК, портового хозяйства, флота, судостроения и транспортно-логистической отрасли; – дешевая рабочая сила.	– территориальная "оторванность" Крыма от материковой части России; – проблемы внешней изолированности (необеспеченность в полном объёме газом, электроэнергией и водой); – большая нагрузка на трудоспособное население; – слаборазвитая система привлечения инвесторов.
Возможности	**Угрозы**
– повышенная заинтересованность российских властей при условии инвестиционных вливаний в экономику региона; – новый рынок сбыта для производимой в Крыму продукции (в том числе агропромышленный комплекс) в условиях импортозамещения; – потенциал для привлечения большего числа российских туристов.	– обострение внешнеэкономической ситуации; – риски межэтнических конфликтов; – сокращение инвестиционных вложений России в условиях дефицитного бюджета.

Таким образом, анализ сильных и слабых сторон, а также возможностей и угроз показал, что система привлечения инвестиций в Республику Крым слабо развита, что связано с переходным периодом в российское правовое поле, а также территориальной изолированностью от материковой части России.

Необходимо упомянуть также о значении Концепции федеральной целевой программы "Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2020 года" [5], задачей которой является обеспечение самостоятельности региона с точки зрения электро- и водоснабжения, транспорта, а также выведение региона в этом вопросе на среднероссийский уровень.

Вступивший в силу 1 января 2015 года закон о свободной экономической зоне (СЭЗ) [6] в Крыму позволяет начать процесс регистрации

участников, заинтересованных в инвестициях в предприятия Республики Крым. Так, физическими и юридическими лицами, по состоянию на 23 октября 2015 года, подано более 220 заявок на заключение договоров об условиях деятельности в СЭЗ.

Общий объем капитальных вложений по инвестиционным проектам составляет свыше 50 млрд. рублей и реализуются в сельском хозяйстве, промышленности, санаторно-курортной сфере [7].

Стоит отметить, что сложившаяся политическая ситуация в Египте и Турции дала основания для прекращения инвестиционной деятельности со стороны этих стран на территории России и Крыма.

Выводы. Из вышесказанного следует, что Крым в составе Российской Федерации обладает огромным инвестиционным потенциалом в силу своего географического положения.

Прогнозируется, что в ближайшие годы ситуация с инвестициями в Республику Крым существенно изменится, так как развитие прибыльного санаторно-туристского бизнеса обеспечивает привлечение большего числа туристов на крымский полуостров, что является привлекательным для инвесторов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Инвестиционная привлекательность регионов: факторы роста. — Режим доступа : http://gosrf.ru/magazine/archive/apr12/7. — Дата доступа : 13.11.2015.
2. Федеральный закон "Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений" от 25.02.1999 № 39-ФЗ (ред. от 28.12.2013). — Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156882. — Дата доступа : 13.11.2015.
3. Райзберг Б. Современный экономический словарь / Б. Райзберг, Л. Лозовский, Е. Стародубцева. — М. : Инфра-М, 2010. — 481 с.
4. Экспресс оценка инвестиционной привлекательности Республики Крым. — М : Рейтинговое агентство "Эксперт РА", 2014. — 8 с.
5. Концепция федеральной целевой программы "Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2020 года". — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_167252/?frame=1. — Дата доступа : 14.11.2015.
6. Федеральный закон "О развитии Крымского федерального округа и свободной экономической зоне на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя". — Режим доступа : www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171495. — Дата доступа : 14.11.2015.
7. В Крыму подписано более 190 договоров об условиях деятельности в свободной экономической зоне. — Режим доступа : http://invest-in-

crimea.ru/news_body.php?news_id=662&menu_id=8. — Дата доступа : 14.11.2015.

УДК 313.42

АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ КРЫМСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

ANALYSIS OF INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF THE CRIMEAN FEDERAL DISTRICT

Тимаев Р.А., ассистент,
Соколовский П.В., студент группы МО-431-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

R.A. Timaev, Assistant Professor,
P.V. Sokolovsky, student, MO-431-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Данная работа представляет собой анализ инвестиционной привлекательности Крымского федерального округа для развития малого и среднего бизнеса в республики. Был проведен анализ факторов внешней и внутренней среды, по результатам которого сделан вывод об уровне инвестиционной привлекательности Крымского региона и перспектив его развития.

Annotation

This article presents the analysis of investment attractiveness of Crimea and development of small and medium-sized businesses. Were conducted the analysis of factors internal and external environment. Were detected the level of investment attractiveness and the prospects for its development.

Ключевые слова: инвестиционная привлекательность, анализ факторов внешней и внутренней среды региона, оценка уровня инвестиционной привлекательности.

Keywords: investment attractiveness, analysis of factors internal and external environment of the region, assessment of the level of investment attractiveness.

Введение. На современном этапе развития мировой экономики, предприятия осуществляют свою деятельность в условиях жесткой конкуренции. Для стабильного функционирования организации необходимо быстро адаптироваться к условиям окружающей среды. Эффективное развитие любой организации и региона в целом предполагает регулярное инвестирование не только в основные средства, но и в научно-технические разработки. Поэтому, для привлечения инвестиций целесообразно регулярно повышать инвестиционную привлекательность.

Цель исследования. На сегодняшний день наиболее актуальным вопросом развития экономики Крымского федерального округа является анализ его инвестиционной привлекательности и принятия грамотных стратегических решений, ориентированных на развитие нового субъекта Российской Федерации.

Результаты исследования. В связи с тем, что для инвестора инвестиционная привлекательность региона сугубо субъективная оценка, как правило, отражающая соотношение потенциальных возможностей и рисков, сильных и слабых сторон определенного проекта, был проведен системный анализ факторов внешней и внутренней среды, оказывающих воздействие на формирование инвестиционной привлекательности Крымского федерального округа [1].

К наиболее существенным стоит относить факторы экономического типа, связанные с:

– обеспеченностью энергоресурсами;

– наличием свободных земель;

– оценкой кадрового потенциала и природных ресурсов;

– инфраструктурой;

– диверсификацией экономики [2].

Необходимо также учитывать степень влияния политики и общества на формирования благоприятного инвестиционного климата региона. Анализ данных, как правило, связан с оценкой:

– уровня доверия населения к местной власти;

– взаимоотношений между региональными и федеральными властями;

– коррупции и уровня преступности;

– уровень жизни населения анализируемого региона;

– характера отношений между национальными и конфессиональными меньшинствами [3].

Так, экономический потенциал региона демонстрирует довольно низкий уровень развития промышленности. Его показатели ниже среднероссийских в четыре раза, что, в свою очередь, определяет низкий показатель валового регионального дохода на душу населения (рис. 1) [4].

Довольно низким является и уровень социального развития Республики Крым, анализ которого показал высокую степень безработицы анализируемого региона по сравнению с другими субъектами государства. Необходимо также отметить, что доля теневого сектора полуострова превышает среднероссийский показатель на 10% и служит негативным фактором формирования благоприятного инвестиционного климата в регионе (рис. 2) [4].

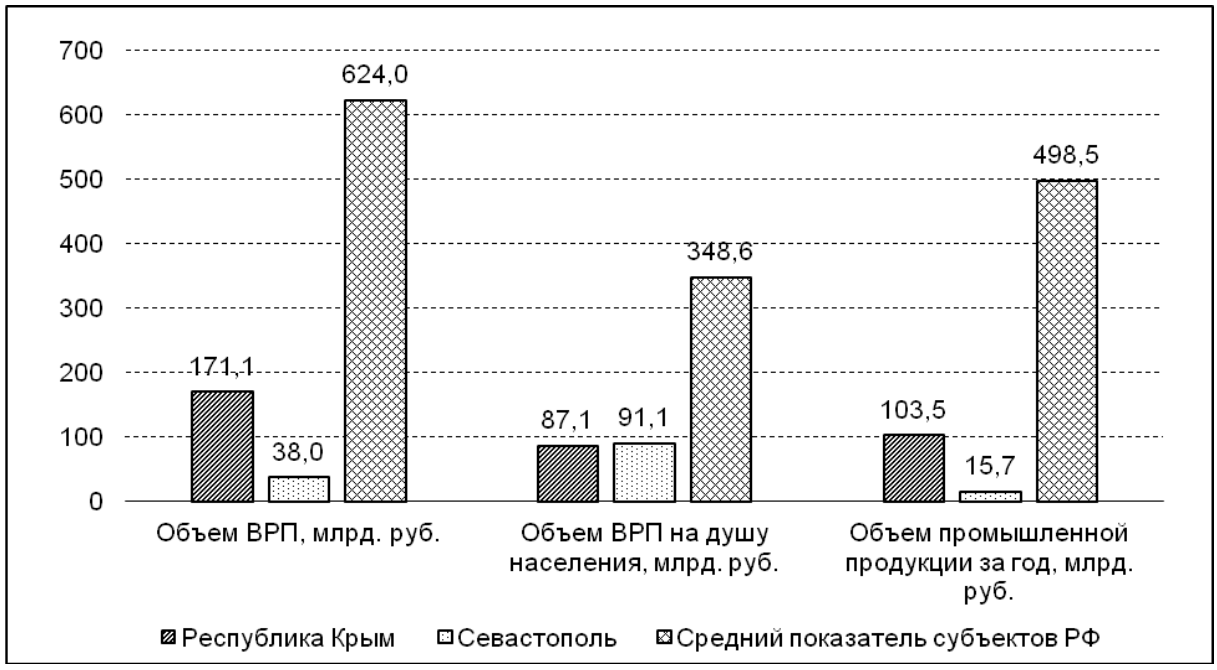

Рис. 1. Экономическое положение Крымского федерального округа (до 2014 г. АР Крым и город Севастополь, Украина) в 2012 г.

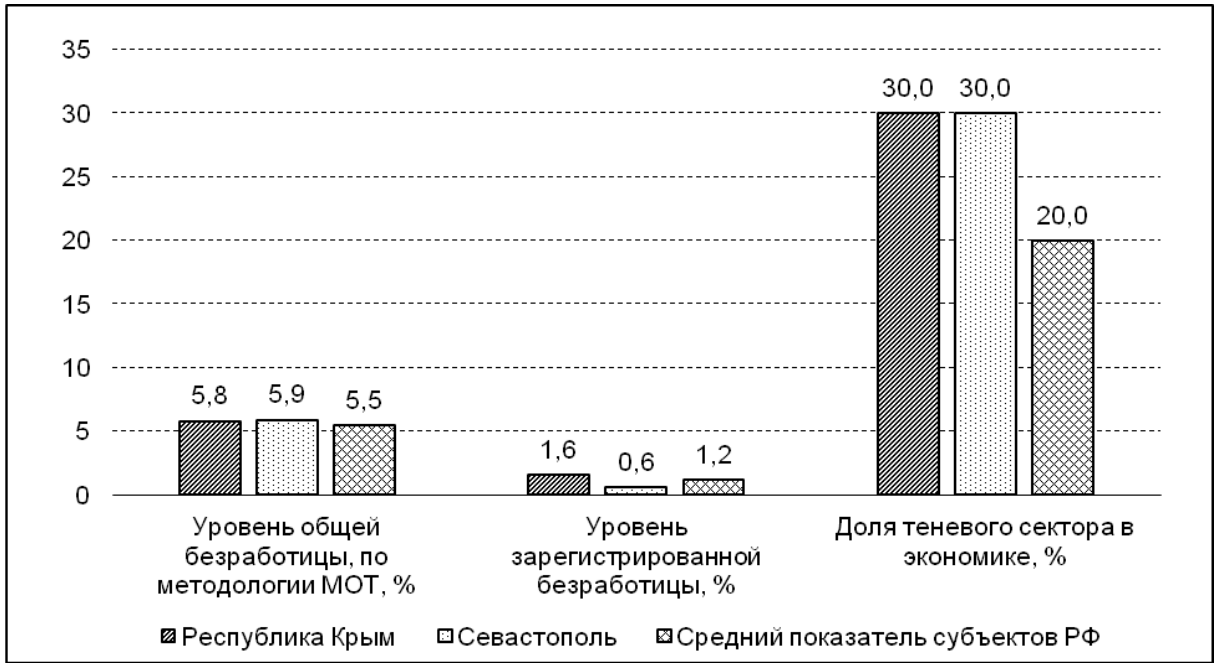

Рис. 2. Социальное положение Крымского федерального округа (до 2014 г. АР Крым и город Севастополь, Украина) в 2013 г.

Однако, несмотря на негативные социально-экономические тенденции в развитии региона, уровень прямых иностранных инвестиций на душу населения на протяжении 2009-2014 года сохранял тенденцию роста (рис. 3) [4].

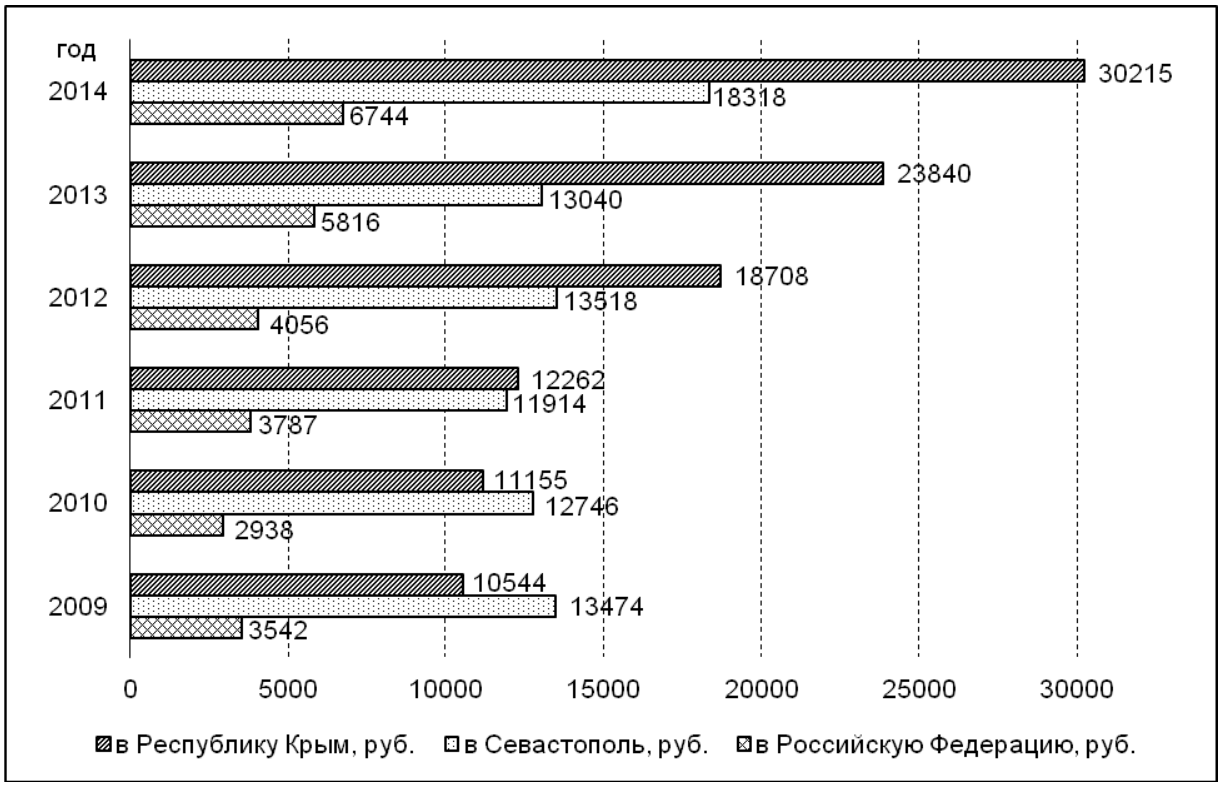

Рис. 3. Динамика прямых иностранных инвестиций на душу населения Республики Крым (до 2014 г. АР Крым, Украина)

Анализ деловой среды полуострова показал значительное преобладание иностранного капитала в республике. Так, по результатам 2014 года на одного крымчанина приходится 30 215 руб. в год иностранного капитала, что на 23 417 руб. в год превышает среднероссийский показатель [1].

Таким образом, проанализировав динамику основных экономических показателей экономического развития полуострова за период с 2009 по 2014 год можно свидетельствовать о наличии высокого показателя инвестиционной привлекательности Крымского федерального округа, что оправдывает активную государственную политику, связанную с повышением инвестиционного потенциала и развития инфраструктуры региона.

Выводы. Социально-экономическое развитие Крымского федерального округа характеризуется отставанием от среднероссийских показателей, причиной которого, прежде всего, является недостаток инвестиций в экономику региона. Официальная статистика не является достоверной, поскольку в регионе высокая доля теневого сектора экономики, которая на 2014 год превысила средние показатели субъектов Российской Федерации на 10% и составила 1/3 экономики округа. Тем не менее, Крымский федеральный округ имеет большой инвестиционный потенциал.

Так, по итогам второго квартала 2014 года интерес инвесторов был оценен в размере 700 млн. руб. Поскольку динамика инвестиционного потенциала на протяжении 2009-2014 года имеет тенденцию роста, целесооб-

разно предположить укрепление благоприятного инвестиционного климата Крымского федерального округа.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Асаул А. Н. Инвестиционная привлекательность региона / И. А. Асаул, Н. И. Пасяда // Экономический анализ: теория и практика. — 2014. — № 3. — С. 17.

2. Бакитжанов А. А. Инвестиционная привлекательность региона: методические подходы и оценка / А. А. Бакитжанов, А. А. Филин // Экономический анализ: теория и практика. — 2014. — № 5. — С. 12.

3. Блинов А. О. Новые формы организации инвестиционной политики на региональном уровне: зарубежный опыт / А. О. Блинов // Федеративные отношения и региональная социально-экономическая политика. — 2014. — № 7. — С. 26.

4. Инвестиционная привлекательность регионов Крыма и Севастополя: факторы роста. — Режим доступа : http://sevastopol.su/author_page.php?id=71265. — Дата доступа : 12.11.2015.

УДК 631.879.32

ЭФФЕКТИВНЫЕ ПОДХОДЫ В ОБРАЩЕНИИ С ТВЕРДЫМИ БЫТОВЫМИ ОТХОДАМИ В УСЛОВИЯХ ОГРАНИЧЕННОГО ПРОСТРАНСТВА НА ПРИМЕРЕ Г. СЕВАСТОПОЛЬ

EFFECTIVE APPROACH IN THE TREATMENT OF SOLID HOUSEHOLD WASTE IN CONFINED SPACES ON THE EXAMPLE OF SEVASTOPOL

Храпко В.Н., к.б.н., доцент,
Воробьева А.А., студент группы МО-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.N. Khrapko,
Candidate of Biological Sciences, Associate Professor
A.A. Vorobyova, student MO-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В данном исследовании была рассмотрена и проанализирована одна из актуальных проблем – обращение твердых бытовых отходов на сегодняшний день. Была выявлена сущность проблемы неэффективного обращения твердых бытовых отходов в мире. Были установлены факторы негативного воздействия неправильного обращения ТБО на территории г. Севастополь. Так после анализа применяемых современных под-

ходов в обращении твердых бытовых отходов в мире был выбран один из самых подходящих для г. Севастополь.

Annotation

One of the most pressing problems today, the treatment of municipal solid waste was reviewed and analyzed in this study. The essence of the problem of ineffective treatment of municipal solid waste in the world was revealed. The factors of the negative impact of not proper handling of solid waste in the city of Sevastopol were established. So that after analyzing the current approaches used in the treatment of municipal solid waste in the world one of the most suitable for the city of Sevastopol was chosen.

Ключевые слова: твердые бытовые отходы, обращение с твердыми бытовыми отходами, вторичное сырье, раздельный сбор отходов, ресурсосбережение.

Keywords: municipal solid waste, treatment of municipal solid waste, secondary raw materials, separate waste collection, resource economy.

Введение. В настоящее время наблюдается ухудшение экологических условий проживания людей в связи с интенсивным накоплением отходов на фоне значительного повышения уровня потребления. Проблема переработки многомиллионных тонн твердых бытовых отходов в Крыму и г. Севастополе является не только проблемой экологической опасности для жителей полуострова и туристов, но и служит индикатором имиджа полуострова в целом: изуродованные множеством свалок крымские ландшафты никак не могут считаться Меккой туриста. По данным статистики хорошо просматривается эта ситуация.

За 2012 год в г. Севастополе образовалось 300 тыс. т, из них переработано 21,3 тыс. т (то есть 7%), на полигон было вывезено 200,5 тыс. т, а на конец года было установлено, что на полигоне захоронено 408,5 тыс. т.

В 2013 г. было образовано 270,7 тыс. твердых бытовых отходов (ТБО), из них переработано 55,6 тыс. т (то есть 20 %), на полигон было вывезено 207,8 тыс. т, а на конец, когда на полигоне было установлено, что объем ТБО, находящихся на полигоне составлял 614 тыс. т. Из выше представленного видно, что процент перерабатываемых отходов увеличивается, но к сожалению, не так стремительно, как общий объем образующихся ТБО.

За последние 2 года известно, что ежедневно в среднем на полигон поступает около 1 500 м куб. (375 т) ТБО. А в летний период объем поступающих ТБО на полигон может достигать до 3 000 м куб. (750 т) в день. Так же нужно отметить, что в городе увеличилось количество контейнерных площадок с установленными контейнерами для сбора втор сырья в виде ПЭТ, картона и стеклобоя. К сожалению, этого недостаточно для того, чтобы экологическая обстановка улучшилась колоссально.

Обеспечение экологической безопасности территорий затрагивает все структурные составляющие процесса обращения с ТБО: сбор, накопление, транспортировку, размещение, обезвреживание и переработку, кото-

рые являются объектом деятельности системы специализированных предприятий, использующие эффективные подходы обращения ТБО [3].

Таким образом, необходимо применять различные методы и способы борьбы с образованием и накоплением ТБО и разрабатывать современные подходы к утилизации отходов, их рециклингу и вторичному использованию.

Цель исследования. Анализ и изучение актуальной проблемы — обращение ТБО в мире, а также исследование и определение наиболее эффективных методов в обращении ТБО для г. Севастополя.

Результат исследования. В ходе проведения исследования были установлены основные негативные факторы влияния неэффективного обращения с ТБО в г. Севастополе Определены факторы макро и мезо уровня, влияющих на обращение с ТБО в г. Севастополе. На примере современных технологий было показано, что полная переработка ТБО подразумевает минимизацию неиспользованных отходов и организацию расширения производства на основе переработки вторичного сырья и формирования конкурентоспособной среды процесса их утилизации. Рассмотрены и проанализированы эффективные подходы обращения ТБО в мире. Так же был выбран и рассчитан один из подходящих эффективных подходов в обращении ТБО для г. Севастополь.

Выводы. Ежегодный рост населения и увеличение его доходов усугубляет ситуацию образования отходов во всем мире [1]. Также нужно отметить, что сам состав твердых бытовых отходов усложняется. При исследовании морфологического состава ТБО в г. Севастополь нужно отметить большое количество полезных компонентов, которые могут использоваться для вторичного использования. На примере стран, которые разрабатывают и внедряют современные и эффективные подходы в обращении с ТБО видно, что необходима рационально построенная система управления отходами и использование технологий в обращении ТБО помогают предотвращать серьезные загрязнения окружающей среды и участвует в таком процессе, как ресурсосбережение в многих отраслях производства [2].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кудинова Г. Э. Устойчивое развитие экономико-экологических систем региона : монография / Кудинова Г. Э.; под ред. чл.-корр. РАН Г. С. Розенберга. — Тольятти : Кассандра, 2013. — 130 с.

2. Карнилов А. М. Рыночное регулирование и создание системы управления в секторе вторичного сырья / А. М. Корнилов // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2006. — № 2. — С. 67–72.

3. Трифонова Т. А. Экологический менеджмент // Т. А. Трифанова. — М. : Академический проспект, 2008. — 320 с.

СЕКЦИЯ 3. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ: УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ КУРОРТОВ И ТУРИЗМА

УДК 65. 338.48-005.4

ПРОБЛЕМЫ УСТОЙЧИВОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ТУРИЗМА

THE PROBLEMS OF STABILITY AND EFFICIENCY OF THE TOURISM SYSTEM DEVELOPMENT

Василенко В.А., д.э.н., профессор
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.A. Vasilenko,
Doctor of Economic Sciences, Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Устойчивое развитие — сохранение системой своего поведения в пределах допустимых отклонений от заданного тренда и тесно связано эффективностью, которая растёт при интеграции объектов за счет сокращения внутренних и внешних издержек, синергетического, кумулятивного и мультипликационного воздействия

Annotation

Stable development is the preservation by the system of its behavior within the acceptable deviations from the given trend and is closely connected with the efficiency which increases during the integration of the objects owing to reducing the internal and external costs, synergetic, cumulative and multiplication influence

Ключевые слова: туризм, система, устойчивость развития, экономическая эффективность.

Keywords: tourism, system, development stability, economic efficiency.

Введение. В настоящее время среди практиков, исследователей и в обществе весьма популярными стали такие экономические категории, как устойчивость, устойчивое развитие, эффективность развития тех или иных организаций, отраслей и страны в целом. Однако при этом каждый индивидуум по-своему интерпретирует ключевые понятия, вкладывая в них собственное содержание, а некоторые трактовки вообще отвергаются, например, такая дефиниция, как "устойчивое развитие предприятий". Основным мотивом такого отторжения является явное, по их мнению, противоречие, заложенное изначально в словосочетании "устойчивое развитие".

С понятием "устойчивое развитие" тесно связана и эффективность, сложность и неоднозначность определения которой зависит от множества факторов внутреннего и внешнего свойства, наличия причинно-следственных связей в экономической системе и специфики протекающих процессов. Поэтому целью исследования в данной работе является выявление условий и проблем устойчивого развития хозяйствующих систем и их эффективности на примере такой многогранной сферы экономики, какой является туризм.

Результаты исследования. Полученные результаты базируются на многолетних исследованиях, затронутых и связанных с ними дефиниций, которые опираются на энциклопедических, общеизвестных и авторских трактовках ключевых понятий, являющихся первоосновой наших изысканий. Поэтому в данной работе (ограниченной объемом) мы опускаем рассуждения и обоснования некоторых трактовок, уделив особое внимание сути затронутых проблем.

Особенностью функционирования туристских предприятий является их постоянная зависимость от конкурентов, потребителей, органов власти и субъектов-акторов, включенных в общую инфраструктуру деятельности. Эта деятельность связана с высокой степенью неопределенности развития событий и такими же воздействиями внешней среды, что заставляет их динамично функционировать и приспосабливаться к различному роду возмущениям внешнего и внутреннего свойства. Устойчивость организаций в условиях негативного влияния внешней среды, зависит от их способности и быстроты реакции на угрозы, умения воздействовать на них или возможности адаптации к существующим условиям, т.е. устойчивость характеризуется способностью системы сохранять свое состояние при влиянии внешних воздействий [1].

Для того чтобы открытая система (туристское предприятие) могла существовать, она должна, по крайней мере, достичь такого состояния, при котором система усваивает достаточно вводов из своего окружения, чтобы возместить ее выходы, на основе энергии и материалов, используемых в процессе своей деятельности [2]. Такое положение системы можно охарактеризовать как "устойчивое состояние" или "динамический гомеостаз", обладающее способностью к самостоятельному развитию. При этом туристскую организацию следует рассматривать как исторически сложившееся, открытое, динамичное, сложное, целостное и взаимосвязанное иерархически упорядоченное системное образование искусственно-естественного происхождения социально-экономической целевой направленности, способное к адаптации, самоорганизации и самосовершенствованию на основе эффективной реализации внутреннего потенциала и системы управления (воздействия управляющего органа) [2].

Управляющий орган направлен на обеспечение адаптации системы и устойчивый экономический рост с положительной динамикой развития

(движение) в пределах допустимых отклонений и временных интервалов от заданных параметров (запланированного тренда) системы.

Адаптивная система может приспосабливаться (трансформировать поведение) в условиях осцилляций и флуктуаций к изменениям внутренних и внешних условий с целью поддержания важнейших переменных (показателей) в определенных границах или сохранения её основных свойств за счет маневрирования собственными и заемными ресурсами. Поскольку развитие предприятия связано с изменением поведения системы с эволюционным переходом в новое положение, то при прогрессивном его исходе наблюдается рост основных экономических показателей. При этом устойчивость будет зависеть от способности системы к самоорганизации и самосовершенствованию, а устойчивое развитие определяется постоянными изменениями самой системы и устойчивостью её процессов [3].

По мере нарастания сложности высокоорганизованные адаптивные системы становятся самоорганизующимися и все в большей мере обладают способностью влиять на внешние условия и адаптировать их для достижения собственных целей [4]. Такое развитие носит последовательный, перманентный и эволюционный характер. Это развитие на основе внутренних изменений может продолжаться достаточно долго, однако с течением времени их изменений для поддержания развития становится недостаточно и по мере исчерпания своего потенциала рано или поздно наступает разбалансированность частей системы или ее функций. Возможность "подпитки" энергией, ресурсами и информацией из внешней среды падает. Существующие возможности влияния системы на внешнюю среду истощаются, и предприятие неизбежно попадает в точку бифуркации, неустойчивость в которой может привести к катастрофе (рис.1). То же самое может произойти при нарастающей сложности организации ввиду роста разнообразия и индивидуализации спроса потребителя способные вызвать кризис управления, приводящий к потере устойчивости, что требует постоянного опережения качественной стороны управления (рис. 2).

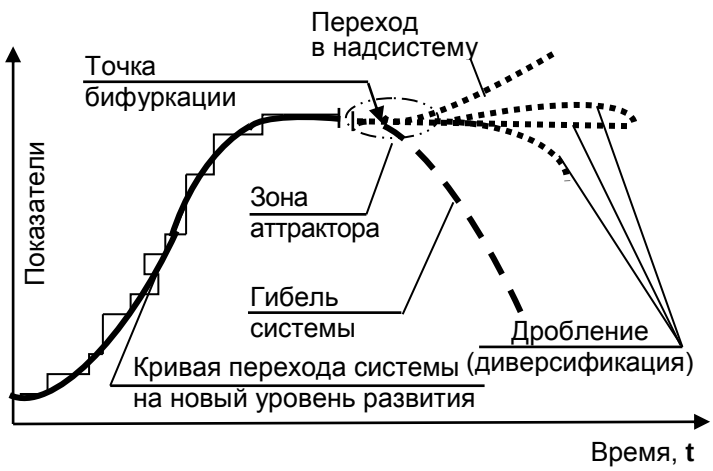

Рис. 1. Модель перехода (трансформации) системы на другой уровень развития

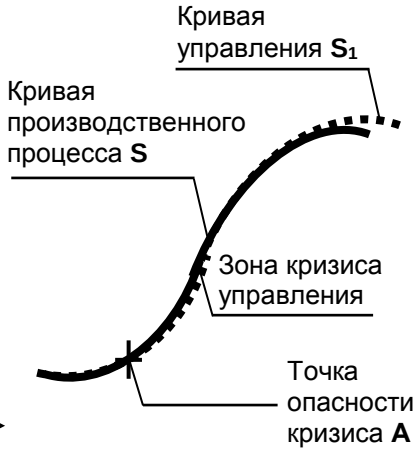

Рис. 2. Вариант потери устойчивости управления на предприятии

Руководство организации на основе мониторинга и диагностики поведения системы [5] должно готовить упреждающие меры по сохранению устойчивости её развития. При исчерпании внутренних возможностей (инноваций, дифференциации, диверсификации, креативности и т.д.), т.е. структуры, функций и содержания системы, включая управление, становится объективным совершенствование организационных форм как пути дальнейшего развития системы, направленные на интеграцию с переходом в надсистему. Этот переход носит нелинейный скачкообразный и прерывистый характер за счет процесса нарастания сложности при переходе от одного качественного состояния к другому (рис. 3).

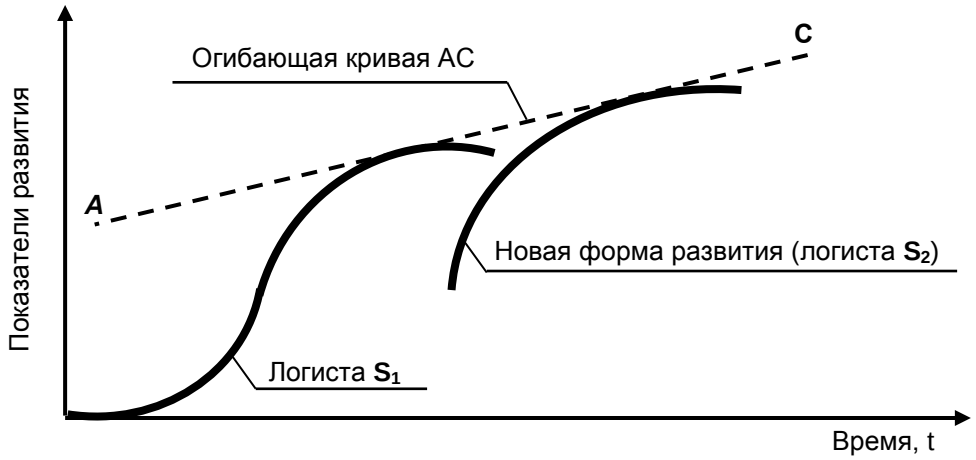

Рис. 3. Скачкообразное развитие системы

Общий прогресс в отрасли (см. рис.3) можно показать в виде касательной огибающей кривой АС к S-образным кривым (пунктирная линия). Это типичный пример проявления закона перехода количественных изменений в качественные, при котором успешно разрешаются противоречия, в связи с неравномерностью развития частей или функций системы. В свою очередь разрешение противоречий осуществляется использованием законов увеличения степени динамичности, согласования и переходом системы в надсистему. В общем случае закон перехода в надсистему имеет два направления: выполнение системой функций надсистемы (или придание системе дополнительных функций) и объединение системы с другой (другими) системой (системами). Этот переход происходит с изменением масштабности и связанности элементов, а также использованием более сложных и энергетически насыщенных форм управления [4].

Специфика туристских предприятий и учреждений санаторно-курортной сферы, а также теория и практика хозяйствования показывает, что наиболее целесообразной организационной формой такого развития (создание надсистем) является территориально-технологическая кластерная организация объектов. Это подтверждается мировой интеграционной практикой и директивными органами РФ, например, "Целевой программой развития Крыма и Севастополя до 2020 г.", в которой предусмотрено со-

здание 6 туристских кластеров в РК и пяти – в Севастополе. При этом становится реальным создание целого ряда малых сервисных предприятий вокруг каждого кластера – матки, которые могут функционировать как отдельно от них, так и самостоятельно, развивая инфраструктурное систему региона. Обеспечение механизма адаптации отдельных объектов к среде и сохранение высокого уровня интеграции разно ориентированных предприятий в единое целое создают предпосылки для успешной деятельности каждой организации и объединения в целом. Такая ситуация неизбежно приведет к образованию своеобразных кластерных регионов РК – Западного, Восточного и Южного, что в целом приведет к формированию мега кластера Крыма и созданию не только синергетического, но и мультипликационного, а также кумулятивного (взрывного действия) эффектов в туризме и экономике региона в ближайшей перспективе. Однако их создание возможно только при грамотной организационно-управленческой работе по формированию структурного содержания кластерного образования на основе организационно-технологического взаимодействия будущих участников кластера, а не механического объединения предприятий-претендентов. В этом вопросе, необходима, тщательная проработка и отбор предприятий на основе причинно-следственных связей, их будущей совместимости с привлечением специалистов-практиков, научных работников и финансовых учреждений.

Проблема оценки эффективности кластеризации заключаются в определение стадий интеграционного и воспроизводственного процесса, выборе показателей её оценки по каждой стадии на основе особенностей и форм туризма, а также сфер конкретной деятельности субъектов хозяйствования с учетом эндогенных и экзогенных факторов, их взаимосвязей, в том числе и трансакционных издержек, переносимых внутрь кластера. Отсюда необходимость создания специальной, хорошо проработанной методологии расчета эффективности формирования кластера и его функционирования для всех видов указанных эффектов как внутреннего, так и внешнего свойства с учетом конкретной заинтересованности всех участников кластера, начиная от туристских субъектов хозяйственной деятельности до объектов инфраструктуры, органов власти, ученых, банков т. д.

Выводы. Устойчивое развитие – сохранение системой своего поведения в пределах допустимых отклонений является не целью, а средством на пути к эффективности развития туризма на основе коэволюции содержания и форм организации. Наиболее перспективным ростом конкурентоспособности предприятий и эффективности сферы является научно-обоснованная интеграция объектов на основе кластеров, эффективность которой общеизвестна и доказана практикой. Однако динамичность и нелинейность протекающих процессов усложняют количественную оценку реальной эффективности процессов и эффектов синергии, мультипликатора и кумулятивного свойства, которые должны базироваться на единой,

хорошо разработанной методологии расчета, требующей отдельного рассмотрения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Василенко В. А. Менеджмент устойчивого развития предприятий : монография / В. А. Василенко. — К. : ЦУЛ, 2005. — 644 с.

2. Василенко В. А. Основы теории и практики спортивно-событийного туризма : монография / В. А. Василенко, Вань Мяо. — Симферополь : КРП "Издательство "Кримнавчпеддержаввидав", 2011. — 242 с.

3. Иванов В. А. Методологические основы устойчивого развития региональных социо-экологоэкономических систем / В. А. Иванов // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера. — Электронное научное издание. — Режим доступа : http://koet.syktsu.ru/vestnik/2011/2011-2/3/3.htm. — Дата обращения : 15.11.2015.

4. Василенко В. А. Креативное управление развитием социально-экономических систем : монография / В. А. Василенко. — К. : "Освіта України", 2010. — 772 с.

5. Василенко В. А. Диагностика устойчивого развития предприятий : монография / В. А. Василенко. — К. : ЦУЛ, 2006. — 187 с.

УДК 313.42

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИХ ГОСТИНИЧНЫЕ УСЛУГИ

IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES PROVIDING HOTEL SERVICES

Вершицкая Е.Р., к.филол.н., доцент,
Шаркова А.В., студент группы МО-242-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.R. Vershitskaya,
Candidate of Philological Sciences, Associate Professor
A.V. Sharkova, student MO-242-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В данном исследовании обоснована значимость уровня развития гостиничной сферы для Крыма. Выявлены проблемы развития гостиничного бизнеса в Крыму и определены пути их решения в форме рекомендаций для повышения конкурентоспособности современного развития гостиничной индустрии в Крыму.

Annotation

The significance level of development of the hotel industry for Crimea is justified in this study. Ways of solution defined in the form of recommendations to improve the competitiveness of the modern development of the hotel industry in the Crimea.

Ключевые слова: конкурентоспособность, гостиничный бизнес, туризм, сфера гостиничных услуг, внутренние резервы предприятий, внешние системы управления.

Keywords: competitiveness, hotel companies, tourism, sphere of hotel services, internal resources of enterprises, external control systems.

Введение. Туризм в настоящее время является бюджетообразующей отраслью во многих странах мира, таких, как Египет, Турция, Германия и многих других. Значимость сферы туризма во всем мире предъявляет повышенные требования к уровню деятельности гостиничных предприятий. Российский рынок туризма так же пытается следовать за мировыми тенденциями, поэтому вопрос обеспечения конкурентоспособности гостиничных предприятий является актуальным и наиболее приоритетным для решения вопроса формирования конкурентной позиции гостиничной отрасли в ближайшей перспективе. Данное обстоятельство обусловило актуальность исследования и необходимость совершенствования существующих научно-методических разработок в области повышения конкурентоспособности предприятий сферы гостиничных услуг. Экономика Крыма достаточно сильно зависима от сферы гостиничного бизнеса и требует его динамичной адаптации к современным условиям российского рынка.

В ходе исследования изучены статьи таких известных ученых, как М.А. Морозова [1], Т.А. Черных [2], Э.Б. Адельсеитова, Л.Н. Джемилева [3], Я.С. Коваль, и др. Работы данных ученых раскрывают такие понятия, как основы функционирования сферы туризма, методы и формы организации туристской деятельности, пути поиска новых направлений ее развития; формирования рынка гостиничных услуг, маркетинга и менеджмента в туризме; финансовых аспектов повышения конкурентоспособности и ценообразования в гостиничном бизнесе.

Целью исследования стала разработка рекомендаций по усовершенствованию существующих методик организационно-практических и научно-методических по повышению конкурентоспособности предприятий сферы гостиничных услуг в условиях адаптации к российской экономике и изменяющейся рыночной ситуации.

Результатом исследования является предложение нового решения актуальной задачи по разработке методических и научно-практических рекомендаций по повышению конкурентной позиции гостиничных предприятий в современных условиях, сложившихся в российской экономике для формирования и совершенствования туристской индустрии Крыма, как важного сектора экономики региона, усиления конкурентоспособности и повышения приверженности потребителей.

Наиболее существенные результаты, полученные в ходе проведения исследования:

– сформирована система показателей конкурентоспособности гостиницы;

– выделены перспективные направления повышения конкурентоспособности в гостиничном бизнесе, основанные как на внутренних резервах предприятий, так и на развитии внешних систем управления гостиничным бизнесом, с учетом особенностей крымской экономики в настоящее время;

– систематизированы факторы, которые учитывают как особенности гостиничного предприятия, так и потребности гостя. К основным факторам относятся цена услуг гостиниц, качество услуг и обслуживания, время предоставления услуги, внешний вид гостиницы и номеров, обеспечение безопасности и конфиденциальности;

– обоснована методическая оценка конкурентоспособности гостиницы;

– разработаны рекомендации по совершенствованию конкурентной стратегии гостиницы в долгосрочном периоде, которая направлена на повышение конкурентоспособности предприятия и включает в себя: улучшение качества услуг и уровня обслуживания; проведение эффективной маркетинговой работы и рекламных мероприятий; достижение соответствия уровня предоставляемых услуг и качества обслуживания мировым стандартам.

Выводы. Применение результатов данного исследования в практической деятельности предприятий гостиничной сферы Крыма позволит значительно усилить конкурентные позиции, как на российском рынке, так и на мировом рынке. А это, как следствие, приведет к повышению привлекательности туристской сферы Крыма, как в глазах потребителей туристских услуг, так и в глазах инвесторов. Что сможет в значительной сфере увеличить показатели получаемой прибыли, приносимой туристкой сферой в государственный бюджет.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Морозова М. А. Формирование конкурентоспособности деятельности независимых российских гостиничных предприятий / М. А. Морозова, Т. А. Черных // Мир экономики и права. — № 4. — 2012. — С. 49–53.

2. Черных Т. А. Ценовые и маркетинговые стратегии гостиничного предприятия в условиях экономического кризиса. Анализ международного опыта / Т. А. Черных // Сборник научных статей аспирантов. — Вып. № 7. — 2009.

3. Адельсеитова Э. Б. Обеспечение конкурентоспособности туристической фирмы на основе качества турпродукта / Э. Б. Адельсеитова, Л. Н. Джемилева // Культура народов Причерноморья. — 2012. — № 236. — С. 10–13.

УДК 313.42

ПРИНЦИПЫ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В ТУРИСТСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

THE PRINCIPLES OF PRICING IN THE TOURISM ACTIVITIES IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Вершицкая Е.Р., к.филол.н., доцент,
Григурко В.В., студент группы МО-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.R. Vershitskaya,
Candidate of Philological Sciences, Associate Professor
V.V. Grigurko, student MO-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Работа посвящена рассмотрению основных особенностей ценообразования в туризме Крыма. Выявлены отличительные черты ценообразования в туристской отрасли: спрос и цены на туристские услуги носят ярко выраженный сезонный характер, устойчивость спроса на туристские услуги зависит от индивидуальных особенностей каждого потребителя, также цены на туристский продукт должны включать потребительские стоимости, которые не являются продуктами труда, а созданы непосредственно природой и не принимают товарную форму. Систематизированы элементы формирования цен на услуги туризма, а также проанализированы методы ценообразования в туризме.

Annotation

The work deals with the main features of pricing in tourism of the Crimea. Distinctive features of pricing in the tourism industry are revealed: demand and prices of tourist services are highly seasonal, the stability of demand for tourist services depends on the individual characteristics of each customer. The prices of tourist product also should include consumer value which don't accept directly marketable form or are not the products of labor, but are created by nature. Elements of pricing of tourism services are systematized, and also pricing methods in tourism are analyzed.

Ключевые слова: туризм, цена, ценообразование, спрос, методы ценообразования.

Keywords: tourism, price, pricing, demand, pricing methods.

Введение. Туризм представляет собой отрасль экономики страны или отдельного региона, которая активно участвует в формировании валового национального (регионального) продукта. Ценообразование в туризме — это процесс установления цены на конкретную туристскую услугу, где цена — это денежное выражение стоимости туристских услуг. Уровень цены определяет величину прибыли, конкурентоспособность и финансо-

вую устойчивость туристского предприятия. Прогнозирование и моделирование различных аспектов ценообразования в туризме получило развитие в трудах Гудзя П.В., Зорина И.В., Квартальнова В.А., Моисеевой Н.К., Пятакова Ф.С., Рогатенюк Э.В., Сидорова В.А., Фроловой Т.А., Чорненькой Н.В., и других.

Цель исследования. Систематизация и обобщение данных, характеризующих основные особенности ценообразования в туризме Крыма.

Результаты исследования. Ценообразование в туризме имеет ряд отличительных свойств:

1. Стабильность спроса на туристские услуги зависит от индивидуальных особенностей каждого потребителя, поэтому при установлении цен следует учитывать определенный психологический момент: цена не должна вызывать никаких негативных эмоций.

2. Спрос и соответственно цены на туристские услуги носят чётко выраженный сезонный характер.

3. Туристские услуги реализуются как на внутреннем, так и на внешнем рынках, поэтому при оценке качества и стандартизации принимаются во внимание международные требования.

4. Цены на туристский продукт должны включать потребительские стоимости, которые не принимают товарную форму (природные заповедники, памятники архитектуры) или не являются продуктами труда, а созданы самой природой (море, горы, озера) [1].

Следует отметить, что по опросам туристов, туристские услуги в Крыму не всегда соответствовали их стоимости, при том, что на некоторых зарубежных курортах эти услуги предоставляются не только на более высоком уровне, но и по более низкой цене. Например, стоимость проживания в гостиницах Симферополя примерно вдвое выше проживания в отелях Анталии.

Цена на услуги туризма включает следующие элементы:

– стоимость сырья и материалов (продукты для приготовления пищи, постельные принадлежности);

– затраты на производство, реализацию и организацию потребления услуг;

– скидки для отдельных групп туристов;

– прибыль туроператора;

– скидки или надбавки в пользу тур-агента

– косвенные налоги по видам услуг [2, с. 37].

Проживание в пятизвёздочном отеле Ялты "Вилла Елена" стоит от 12 000 рублей в сутки, а проживание в гостинице Анталии — от 6 654 руб. Цены за проживание в сутки колеблются от нескольких тысяч до сотен рублей. Цены на экскурсионные туры также могут варьироваться от нескольких сотен до тысяч рублей. Следует отметить, что существенные различия в них вызывают количество дней в поездке, количество посещаемых достопримечательностей Крыма, численность человек в группе. В туризме применяются три метода ценообразования:

1. Ценообразование с ориентацией на спрос;
2. Ценообразование с ориентацией на уровень конкуренции;
3. Затратный метод (ценообразование на основе издержек) [3].

Выводы. Все туристские предприятия Крыма понимают, что их прибыль попала в жесткие рамки конкуренции за лучшее качество и лучшую цену. Туристские услуги реализуются не только на внутреннем, но и на внешних рынках, поэтому при оценке качества обязательно должны приниматься во внимание международные требования. Туристские предприятия Крыма должны стремиться соответствовать международным стандартам. Таким образом, для определения оптимальной цены на туристский продукт с целью обеспечения увеличения прибыли, необходимо учитывать влияние всех вышеперечисленных факторов и элементов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Квартальнов В. А. Стратегический менеджмент в туризме: современный опыт управления / В. А. Квартальнов. — М. : Финансы и статистика, 2000. — 496 с.

2. Фролова Т. А. Экономика и управление в сфере социально-культурного сервиса и туризма : конспект лекций / Т. А. Фролова. — Таганрог : ТТИ ЮФУ, 2012. — 74 с.

3. Янченко В. Ценообразование и методы ценообразования / В. Янченко // Бизнес журнал. — Режим доступа : http://bizkiev.com/content/view/524/205. — Дата доступа : 07.11.2015.

УДК 338.242.2

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ПРЕДПРИЯТИЙ ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОЙ СФЕРЫ

MECHANISM OF FORMATION OF COMPETITIVE ADVANTAGES OF ENTERPRISES TOURISM AND RECREATION SERVICES

Вязовик С.М., к.э.н., доцент,
Пронин Н.А., студент группы МО-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

S.M. Vyazovik,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
N.A. Pronin, student, MO-241-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрены теоретические аспекты конкурентных преимуществ. Выявлены основные признаки конкурентных преимуществ предприятий туристско-рекреационной сферы. Разработан алгоритм механизма формирования конкурентных преимуществ, состоящий из пяти последовательных этапов.

Annotation

The theoretical aspects of competitive advantage were discussed. The basic features of the enterprises competitive advantages in the tourism and recreational sector were revealed. The algorithm of the competitive advantages formation mechanism, consisting of five stages was developed.

Ключевые слова: конкурентные преимущества; механизм формирования; туристско-рекреационная сфера.

Keywords: competitive advantages; formation mechanism; tourism and recreational sector.

Введение. Ужесточение конкуренции на рынке туристско-рекреационных услуг, удорожание факторов воспроизводства, рост затрат и сокращение платежеспособного спроса потребителей — все это создает объективную необходимость формирования конкурентных преимуществ и поиска наиболее совершенных путей создания конкурентоспособных организаций туристско-рекреационной сферы, обеспечения эффективности координации и регулирования деятельности предприятий при несовершенной традиционно сложившейся системе управления в данном бизнесе.

Таким образом, актуальность темы исследования обоснована объективной необходимостью формирования, развития и эффективного использования конкурентных преимуществ организаций туристской сферы высшего порядка, с учетом удержания конкурентных позиций низшего порядков в течение жизненного цикла, способствующих росту конкурентоспособности предприятий в современных условиях.

Существенный вклад в разработку механизма формирования конкурентных преимуществ внесли такие известные ученые как И. Ансофф, Ф. Котлер, Дж. Кейнс, М. Мескон, М. Портер, Д. Робинсон, П. Самуэльсон, П. Срафф, Э. Чемберлин, И. Шумпетер, Ф. Хайек, а также российские ученые, такие как Г. Азоев, Ю. Коробов, А. Кунаев, Е. Мазилкина, Р. Савкина, Р. Фатхутдинов, Д. Юданов.

Среди зарубежных ученых, в научных трудах, которых рассматриваются проблемы развития туристской сферы, следует отметить работы: А.Ю. Александровой, А.В. Бабкина, А.И. Балабанова, И.Т. Балабанова, Н.С. Барчуковой, В.А. Квартальнова, Н.П. Крачило, Н.С. Мироненко и др.

Анализ приведенных источников показывает еще недостаточную разработанность в теоретическом и методическом плане механизма формирования конкурентных преимуществ организаций туристско-рекреационной сферы в современных условиях.

Цель исследования. На основании выше изложенного целью данного исследования является теоретико-методическое обоснование механизма формирования конкурентных преимуществ организаций туристско-рекреационной сферы в современных условиях.

Результаты исследования. В научной литературе существует множество определений понятия конкурентные преимущества, в основном они трактуются как наличие совокупности превосходств фирмы над другими в определенной сфере, которые можно измерить экономическими показателями. Конкурентные преимущества возникают в момент появления конкурентов. В научной литературе они в основном рассматриваются в трех последовательных стадиях: факторные, инвестиционные и инновационные преимущества [3].

Существуют различные классификации конкурентных преимуществ в зависимости от форм проявления, так одним из признаков является деление их на рыночные (высокого порядка) и ресурсные (низкого порядка), при этом первые более устойчивы, следовательно, они дают возможность долгосрочно обеспечивать предприятию лидирующие позиции на рынке [2].

Для предприятий туристско-рекреационной сферы к конкурентным преимуществам высокого порядка относятся, инновационные передовые разработки в области гостеприимства (высокая репутация, высокопрофессиональный персонал, уникальные предложения для потребителей рекреационных услуг), которыми не обладают конкуренты. Данные преимущества достигаются годами и очень затратные. К преимуществам низкого порядка относятся менее устойчивые достижения, которые зависят от наличия дешевых ресурсов, в том числе трудовых и материальных. С появлением новых конкурентов и роста цен на ресурсы эти преимущества могут быть утрачены.

При формировании конкурентных преимуществ необходимо также учитывать то, что каждое из них имеет свой жизненный цикл, который подвержен влиянию внешних и внутренних факторов. Поэтому механизм формирования конкурентных преимуществ должен быть основан на политике диверсификации и улучшения предоставляемых туристско-рекреационных услуг. Однако отдельные конкурентные преимущества не гарантируют конкурентоспособности предприятия, поэтому они имеют решающее значение только при комплексном подходе их применения.

Для понимания механизма формирования конкурентных преимуществ и процесса управления конкурентоспособностью организациями туристско-рекреационной сферы необходимо на первом этапе правильно идентифицировать причины превосходства над конкурентами [1]. Они могут быть как ценовые (низкая цена на предоставляемые услуги, наличие скидок) так и неценовые (высокое качество обслуживания, наличие дополнительных услуг), однако вторая группа факторов может быть основана также на недобросовестной конкуренции (шпионаж технологий, заказные

публикации, переманивание высокопрофессионального персонала и др.). В сложившейся ситуации снижения курса российского рубля и уровня платежеспособности потребителей на российском рынке более эффективно можно конкурировать за счет уменьшения цен на услуги.

Далее на втором этапе механизма формирования конкурентных преимуществ необходимо оценить резервы имеющихся ценовых и неценовых преимуществ предприятия. На третьем этапе целесообразно разработать мероприятия по стимулированию и продлению жизненного цикла имеющихся конкурентных преимуществ. Следующий четвертый этап заключается в поиске новых возможных преимуществ для удержания своих позиций на постоянно меняющемся конкурентном рынке туристско-рекреационных услуг. На заключительном пятом этапе механизма формирования конкурентных преимуществ необходима комплексная реализация мероприятий по удержанию и завоеванию новых конкурентных позиций.

Выводы. Реализация механизма формирования конкурентных преимуществ обеспечит устойчивые конкурентные позиции предприятия туристско-рекреационной сферы на рынке, за счет увеличения прибыльности, снижения издержек на оказание предоставляемых услуг, а также повышения качества услуг и увеличения рентабельности самого предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Азоев Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. — М. : Новости, 2000. — 254 с.

2. Григорян Е. С. Конкурентные преимущества предприятия их выявление и направления достижения / Е. С. Григорян. — Режим доступа : penzgtu.ru/fileadmin/filemounts/e_m/staff/publish/grigoryan/8.pdf. — Дата доступа : 21.11.2015

3. Мазилкина Е. И. Управление конкурентоспособностью : учебное пособие / Е. И. Мазилкина, Г. Г. Паничкина. — М. : Омега-Л, 2009. — 328 с.

УДК 330.122

ВЗАИМОСВЯЗИ ОСНОВНЫХ КРИТЕРИЕВ В СИСТЕМЕ ОЦЕНИВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ КУРОРТНОГО РЕГИОНА

RELATIONSHIPS OF MAIN CRITERIA IN ESTIMATION EFFECTIVENESS OF NATURE RESORT REGION

Кузьмич В.А., ст. преподаватель
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.A. Kuzmich, Senior Lecturer
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Исследование посвящено выявлению взаимосвязи основных критериев в системе оценивания текущей и перспективной эффективности природопользования курортного региона с позиций экологической безопасности, динамической устойчивости качества курортообразующих ресурсов и экосистемы.

Annotation

Research is devoted to the identification of the relationship the main criteria in the evaluation of the current and future effectiveness of wildlife resort region from the standpoint of environmental safety, the dynamic stability of the quality of recreational resources and ecosystems.

Ключевые слова: текущая эффективность природопользования, перспективная эффективность природопользования, критерии эффективности природопользования, качество курортообразующих ресурсов.

Keywords: the current efficiency of environmental management, the perspective efficiency of environmental management, the criteria for the effectiveness of environmental management, the quality of recreational resources.

Введение. На сегодняшний день в мире разработано достаточно много подходов к оценке эффективности природопользования. Проблемам оценивания эффективности природопользования курортного региона посвящены работы В.М. Ячменевой, М.В. Высочиной, А.С. Фененко, Т.Н. Чугуновой, Н.А. Фокиной, М.С. Стишова [1, 2, 3, 4]. В тоже время необходимо отметить, что практически все эти методики, во-первых, направлены на оценку эффективности управления курортными регионами, что не всегда соответствует их реальной роли в сохранении качества курортообразующих ресурсов, во-вторых – они не позволяют оценить эффективность природопользования системы курортообразующих ресурсов в масштабах какого-либо административного или природного региона. Ис-

следователи постоянно отмечают высокий уровень антропогенного воздействия на природные лечебные ресурсы и соответствующих их трансформаций, в результате чего закономерно возникает вопрос о реальной роли курортных регионов в сохранении качества курортообразующих ресурсов России.

Целью исследования является выявление взаимосвязи основных критериев в системе оценивания эффективности природопользования курортного региона с позиций динамической устойчивости качества курортообразующих ресурсов.

Результаты исследования. М.С. Стишов определяет эффективность природопользования как "оцениваемый в относительных величинах параметр, характеризующий полноту реализации курортным регионом его основных задач, обусловленных его статусом и природными особенностями" [1]. При этом следует различать текущую эффективность природопользования, отражающую полноту реализации курортным регионом указанных задач в текущих условиях, и перспективную эффективность природопользования, характеризующую таковую при ожидаемых изменениях условий: реализации существующих потенциальных угроз и (или) глобальных изменениях окружающей среды.

Текущая эффективность природопользования может быть оценена по отношению текущего состояния охраняемых природных комплексов и объектов к наилучшему из возможных. При этом в качестве наилучшего возможного рассматривается состояние в оптимальных условиях, без учета возможных ограничений, накладываемых положением, размерами и прочими особенностями курортного региона. Таким образом, понятие эффективности природопользования учитывает не только эффективность деятельности курортного региона по сохранению тех или иных природных комплексов и объектов, но и оптимальность его территории и прочих факторов для их сохранения.

Высокая эффективность природопользования курортного региона не означает, однако, что по сравнению с другими территориями, характеризующимися меньшей эффективностью, она имеет большее значение для сохранения природного разнообразия, поскольку показатель эффективности никак не связан с разнообразием природных комплексов и объектов курортного региона, а также относительной ценностью его курортообразующих ресурсов.

Последние два аспекта, необходимые при анализе эффективности систем курортного региона, могут быть учтены в показателе ценности курортообразующих ресурсов курортного региона. Она складывается из ее: а) репрезентативности, характеризующей разнообразие природных комплексов и объектов курортного региона, а также степенью их проявления на данной курортного региона и степенью редкости в масштабах региона, страны и мира; б) контраста с неохраняемым окружением. Последняя характеристика вводится для выделения того факта, что природные комплек-

сы или объекты представляют большую ценность в случае их антропогенной изоляции по сравнению с теми, которые окружены аналогичными комплексами или составляют с ними единое целое.

Ценность курортообразующих ресурсов курортного региона характеризует их потенциальное значение для сохранения природного разнообразия, которое, однако, и при высокой ценности, но низкой эффективности природопользования, может быть невелико. Для характеристики же текущего значения курортного региона для сохранения природного разнообразия, также приобретающей важной значение при анализе системы, может быть использован показатель значимости курортообразующих ресурсов курортного региона, являющийся функцией их текущего состояния и интенсивности использования. Интенсивность использования определяется предельно допустимой нагрузкой на курортообразующих ресурс в единицу времени.

При характеристике перспективной эффективности природопользования, помимо текущей эффективности, должны быть учтены безопасность курортного региона и устойчивость курортного региона к долговременным изменениям природной среды (прежде всего — к климатическим).

Безопасность курортного региона определяется по степени и вероятности реализации потенциальных угроз различного характера, а устойчивость курортного региона — особенностями его географического положения, территории, ландшафтного и биологического разнообразия, особенностями окружения и т. д. Общая схема соотношений всех вышеупомянутых оценок и критериев представлена на рис. 1.

Рис. 1. Основные критерии в системе оценивания эффективности природопользования курортного региона

Неполнота текущей и перспективной эффективности природопользования (т. е. их отличие от 100%) может определяться различными факторами, в том числе и теми, которые могут быть устранены силами самого курортного региона или за счет определенной деятельности на региональном, национальном или международном уровнях.

Выводы. Оценив вклад этих факторов в обеспечение наблюдаемой неполноты эффективности природопользования, можно получить оценки потенциальных значений текущей и перспективной эффективности природопользования, то есть тех, какими они могли бы быть в случае устранения всех поддающихся контролю и противодействию негативных факторов. Подобный анализ, помимо всего прочего, позволяет выявить приоритетные направления деятельности для повышения эффективности природопользования курортного региона.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Стишов М. С. Методика оценки природоохранной эффективности особо охраняемых природных территорий и их региональных систем / М. С. Стишов. — М. : WWF России, 2012. — 284 с.

2. Чугунова Т. Н. К вопросу природопользования на курортных регионах / Т. Н. Чугунова // I научная конференция профессорско-преподавательского состава, аспирантов, студентов и молодых ученых "Дни науки КФУ им. В.И. Вернадского" / Сборник тезисов участников. — Симферополь : КФУ им. В.И. Вернадского, 2015. — Т. 7. — С. 305.

3. Ячменева В. М. Эффективность природопользования в курортном регионе и особо охраняемых природных территориях : монография / В. М. Ячменева, М. В. Высочина, А. С. Фененко. — Симферополь : ИТ "АРИАЛ", 2012. — 300 с.

4. Ячменьова В. М. Прибережні дестинації: оцінювання еколого-економічної безпеки : монографія / В. М. Ячменьова, Н. О. Фокіна. — Сімферополь : ВД "АРІАЛ", 2013. — 264 с.

УДК 339.1

НЕОБХОДИМОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛОМ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

THE NEED TO MANAGE POTENTIAL COMMERCIAL ENTERPRISE

Майданевич Ю.П., д.э.н., доцент,
Швец О.А., студент группы МОА-141-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

Y.P. Maydanevich,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
O.A. Shvets, student MOA-141-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрены теоретические аспекты управления потенциалом торгового предприятия. Приведено определение понятия "потенциал предприятия", приведены свойства потенциала торгового предприятия. Результатами исследования является теоретическое обоснование необходимости управления торговым потенциалом торгового предприятия.

Annotation

The theoretical aspects of management of potential commercial enterprises. Given the definition of the concept "potential of enterprise", are the properties of potential commercial enterprises. The results of the study is the theoretical rationale for the management of the trade potential of trade enterprises.

Ключевые слова: торговое предприятия, потенциал предприятия, ресурсы, эффективность, конкурентоспособность, управление.

Keywords: commercial enterprise, enterprise potential, resources, efficiency, competitiveness, management.

Введение. Рыночные преобразования, происходящие в экономической системе Российской Федерации, темпы изменения конкурентных условий хозяйствования обусловливают необходимость быстрого реагирования предприятий на изменения внешней среды. В сложившихся условиях повышаются требования к управлению современным торговым предприятием, возрастает значимость оценки действующей политики управления предприятием и определения резервов улучшения его функционирования. То есть перед каждым торговым предприятиям возникает необходимость выявления имеющегося потенциала — достижения такого уровня показателей деятельности, при которых предприятие готово на определенного рода тактические и стратегические изменения которые будут способствовать не только укреплению его позиций на рынке, но максимизации его деятельности в перспективе. Выявление потенциала торгового предприятия обуславливает необходимость разработки эффективных методов управления потенциалом торгового предприятия – как основного фактора, который является залогом его успеха на рынке и индикатором уровня эффективности функционирования торгового предприятия.

Актуальность темы исследования обусловлена нерешенностью теоретических, научно-методических и практических проблем, связанных с управлением потенциалом торгового предприятия в условиях динамичного развития экономики.

Цель исследования. Рассмотреть теоретические аспекты управления потенциалом торгового предприятия в условиях сложной экономической среды.

Основная часть. С каждым годом именно развитие торговой деятельности становится все более необходимым аспектом функционирования торговых предприятий. Именно поэтому торговыми предприятиями должно уделяться достаточное внимание вопросам формирования и реализации стратегии развития торговой деятельности, а для этого необходимо применять накопленный опыт современного стратегического управления.

Торговое предприятие это первичное или основное звено сферы торговли, оно является самостоятельным хозяйствующим субъектом с правом юридического лица, созданное для закупки и реализации, а также хранения товаров. Кроме этого торговые предприятия могут предоставлять и дополнительные виды услуг ради удовлетворения потребностей рынка и получения еще большей прибыли.

Существует много путей развития, которые можно использовать для торгового предприятия, но не все являются эффективными, и не все идут на пользу предприятию, так как большинство из них являются мнимыми. Некоторые, пытаясь улучшить развитие своего предприятия, нередко допускают неизбежные ошибки, которые, в конце концов, обрекают жизненный цикл этого предприятия на период "смерти".

Динамические изменения внешней среды, его турбулентность требуют постоянного развития и совершенствования системы управления предприятием, разработки новых прогрессивных методов и механизмов, способных уменьшить влияние негативных факторов на общие показатели деятельности предприятия. В таких условиях ставятся новые требования к разработке эффективных методов управления потенциалом торгового предприятия.

Определение потенциала предприятия пытались трактовать как отечественные, так и зарубежные ученые, среди них следует отметить Федулова Л.И. [6], Егорова А.Ю. [1] и Никелина Л.Ф., Краснокутскую Н.С. [2], Коренкова А.В. и других.

Потенциал предприятия необходимо рассматривать как совокупность ресурсов (материальных, нематериальных, трудовых, финансовых и других), имеющихся в распоряжении предприятия и способности его сотрудников и руководителей использовать эти ресурсы с целью создания товаров, работ, услуг, получения максимального дохода и конкурирования на рынке. То есть можно говорить о многоуровневости и многоаспектности такого понятия как "потенциал предприятия". Кроме этого необходимо учитывать и особенности деятельности торгового предприятия (оптовая или розничная торговля, особенности реализуемых товаров и прочее), но независимо от особенностей его деятельности потенциал торгового предприятия должен формироваться с учетом следующих свойств потенциала (табл. 1).

Таблица 1

Свойства потенциала торгового предприятия

№ п/п	Свойство	Характеристика
1	динамичности	изменениям подвергаются структура, качественное состояние и размер потенциала торгового предприятия;
2	инерцеонности	изменение потенциала торгового предприятия начинается через некоторое время после начала воздействия изменений во внешней или внутренней среде и продолжается некоторое время после их окончания;
3	эластичности	скорость изменения потенциала зависит от уровня самого потенциала;
4	стабильности	процесс управления потенциалом торгового предприятия стремится к равновесию и стабилизации диапазона изменений всех компонентов потенциала;
5	синергетичности	целенаправленное и согласованное взаимодействие всех компонентов потенциала, создает эффект гораздо больший чем их сумма

Для обеспечения эффективности процесса управления потенциалом торгового предприятия наиболее сложным является не только перечисленные задачи учета и поиск скрытых свойств, но и формирование и развитие тех, которые необходимы для стратегических целей развития торгового предприятия.

В современной динамической среде традиционные методы управления потенциалом предприятия уже давно не обеспечивают способность принимать своевременным, правильные и эффективные стратегические решения, что обуславливает необходимость применения инновационных подходов, способных обеспечить успех торгового предприятия в долгосрочной перспективе. Одним из основных факторов прозрачности управления предприятием розничной торговли является его представление через призму бизнес-процессов. Исходя из этого считаем целесообразным применение двух подходов к управлению потенциалом торгового предприятия — процессно-ориентированного и системного.

Практическое обеспечение процесса управления потенциалом торгового предприятия предусматривает оценку качества системы управления потенциалом торговых предприятий и определения "узких мест" и выявления ключевых факторов успеха его развития.

При обеспечении процесса управления потенциалом торгового целесообразно определить основные инструменты (экономические, организационные, социально-психологические, технико-технологические, маркетинговые, экологические, правовые) и использовать показатели, позволяющие провести оценку каждого инструмента на его адекватность.

Для осуществления эффективного управления потенциалом торгового предприятия целесообразно учитывать внешнюю и внутреннюю эффективность управления.

Кроме того, эффективно разработанный механизм управления потенциалом на предприятии будет способствовать обеспечению конкурентоспособности и закреплению на рынке.

Выводы. Таким образом, разработанный механизм управления потенциалом торгового предприятия позволит не только конкурировать предприятию на рынке и наращивать свою прибыль, но и позволит более эффективности использовать имеющиеся ресурсы, уменьшить или предупредить риски, возникающие при осуществлении хозяйственной деятельности, а также обеспечить устойчивое развитие торгового предприятия в будущем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Егоров А. Ю. "Пульсирующий" менеджмент / А. Ю. Егоров, Л. Ф. Никулин. — М. : Изд-во Рос. Экон. Акд., 1998. — 236 с.

2. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / Н. С. Краснокутська. — К. : Центр навчальної літератури, 2005. — 352 с.

3. Лапін Є. В. Економічний потенціал підприємств промисловості: формування, оцінка, управління : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.07.01 Економіка промисловості / Є. В. Лапін. — Х., 2006. — 37 с.

4. Отенко І. П. Стратегічні пріоритети підприємства : монографія / І. П. Отенко. — Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. — 180 с.

5. Тищенко О. М. Стратегія підприємства: конспект лекцій / О. М. Тищенко, Т. М. Чечетова-Терашвілі, Ревенко О. В. — Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. — 144 с.

6. Федулова Л. І. Організаційно-економічні моделі багатофункціонального управління виробничою діяльністю на основі сучасного менеджменту / Л. І. Федулова. — Миколаїв : Видавництво УДМТУ, 1997. — 170 с.

УДК 338.48:663.2

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВИННОГО ТУРИЗМА

THEORETICAL ASPECTS OF WINE TOURISM

Маслов Е.С., ассистент
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.S. Maslov, Assistant Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Тезисы затрагивают винный туризм. Целью написания тезисов является рассмотрения основных главных характеристик винного туризма. Задачами, поставленными при написании тезисов, исходят из освещения характеристик винного туризма и его возможный вклад в развитие туристического региона. В тезисах использован теоретический анализ как метод исследования. Таким образом в тезисах сделана попытка раскрытия взаимосвязи винного туризма с компонентами винодельческого региона.

Annotation

Theses concern wine tourism. The purpose of thesis writing is the main consideration the main characteristics of wine tourism. The objectives set when writing the abstract, emanate from illumination characteristics of wine tourism and its possible contribution to the development of tourism in the region. The thesis used the theoretical analysis as a research method. Thus in the thesis the attempt of disclosing the relationship of wine tourism to the components of the wine region.

Ключевые слова: винный туризм, туризм , виноделие, винные туры.

Keywords: wine tourism, tourism, viticulture, wine tour

Введение. В настоящее время многие туристические рынки стремятся разрабатывать новые туристические направления, осваивать новые туристические маршруты с привлечением неиспользованных ресурсов Некоторые эксперты в сфере туризма сходятся во мнении, что один из факторов, который может привлечь туристов это не только традиционные для туристических регионов разработанные туры, но также и новые направления в сфере туризма, которые могут гармонично вписываться в уже оформленный туристический регион [1].

Цель исследования. Заключается в раскрытии основных характерных черт винного туризма.

Результаты исследования. Одним из видов туризма, при использовании которого можно привлечь определенный поток туристов и по-иному посмотреть на туристический регион, это — винный туризм. Почему именно винный туризм? Винный туризм при должном использовании может вызвать дополнительный интерес к уже существующему туристическому региону и по-другому открыть туристический регион для потенциальных туристов. Говоря о развитии винного туризма, необходимо подчеркнуть, что он может развиваться при наличии уже сформированной туристической инфраструктуры, а также при наличии определенных компонентов, необходимых для успешного функционирования винного туризма, это сеть винодельческих хозяйств, а также предпосылки, заключающиеся в формировании определенных винных туров связанные с историей региона, где находится винодельческое хозяйство [2].

Виноделие и связанный с ним винный туризм получили свое развитие в таких странах как Франция, Италия, Испания, Португалия, а также в других центрах виноделия и винного туризма. В винодельческих регионах ряда европейских стран винный туризм рассматривается как своего рода "ресурс", характеризующий привлекательность региона и спрос на винодельческие туры. Вино, как и остальные отличительные черты и компоненты туристического рынка региона могут играть решающую роль в выборе места для проведения отдыха. Винный туризм, такой вид туризма, где отличительная черта представлена винодельческими хозяйствами, со своей историей и производимыми винами. С точки зрения туриста, то или иное винодельческое хозяйство и винодельческий регион могут привлекать его вместе с другим набором предоставляемых услуг, а также предпочтение посетить определенную местность, может исходить из наличия характерных особенностей выбранного региона. Например, посещение винодельческого хозяйства, может быть связано со знакомством с местной кухней и посещением фестиваля или праздника приуроченного, например, к празднику молодого вина как во Франции Божоле нуво. Данный праздник дополнительно привлекает в регион дополнительное число туристов [3].

Организационная формула винного туризма состоит в разработанных маршрутах по винодельческому региону и соответственно по винодельческим хозяйствам, где туристам представляют различные хозяйства, производящие вино с возможностью посетить различные регионы и познакомится непосредственно с производством вина, а также с историей винодельческих хозяйств. Винная продукция этих хозяйств является своим родом специфической визитной карточкой региона, а в отдельных случаях культурным наследием как, например, для крымского региона винодельческое хозяйство Массандра и ряд других винодельческих хозяйств.

Если говорить о ряде европейских винодельческих стран, особенно такой стране как Франция, то там развитие винного туризма было связано с достаточной серьезной конкуренцией среди винодельческих хозяйств. В данном контексте винный туризм связан там с тем, что винодельческие предприятия различных винодельческих регионов старались при помощи винного туризма повысить уровень продаж своей продукции в первую очередь, а во-вторых, извлечь пользу из посещения своего хозяйства туристами. В дальнейшем в различных регионах начали складываться так называемые винные маршруты или еще одно их специфическое название " винные дороги", которыми в винном туризме обозначают маршруты с посещением винодельческих хозяйств в отдельно взятом регионе. Первым упоминанием о существующих винодельческих хозяйствах, винодельческих регионах и ассортиментом производимого вина считается публикация в 1885 году " Классификации вин Жиронды" для винодельческого региона Бордо.

Постепенно винный туризм в европейских винодельческих странах нашел свое дальнейшее развитие в винодельческих турах при помощи "винных дорог" в виде образовании винных кластеров.

Выводы: для успешного развития винного туризма в винодельческом регионе необходимо наличие туристической инфраструктуры, с одной стороны, а также наличие винных хозяйств, заинтересованных в раскрытии своего потенциала в сфере винного туризма.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Александрова А. Ю. Международный туризм / А. Ю. Александрова. — М. : Аспект Плюс, 2001. — 464 с.

2. Getz D. Explore wine tourism: management, development & destinations / D. Getz. — New York : Cognizant communication corporation, 2000. — 255 p.

3. Hall C. M. Wine tourism around the world: development management and markets / C. M. Hall. — London : Butterworth-Heinemann, 2002. — 348 p.

УДК 379.851

ВЫЯВЛЕНИЕ ФАКТОРОВ УСТОЙЧИВОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ САНАТОРНО-КУРОРТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

FINDING FACTORS SUSTAINABLE ACTIVITY OF HEALTH RESORTS OF THE REPUBLIC OF CRIMEA

Мацова А.С., ассистент
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

A.S. Matsova, Assistant Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В статье на основе анкетирования руководителей туристско-рекреационных предприятий Республики Крым и их функциональных подразделений определены условия устойчивой деятельности санаторно-курортных учреждений и выявлены ключевые факторы, препятствующие их развитию.

Annotation

In the article presents the results of the survey of heads health resorts of the Republic of Crimea and their functional departments. Defined conditions for the sustainable activity of health resorts and identified the key obstacles to their development.

Ключевые слова: санаторно-курортное учреждение, устойчивая деятельность предприятия, туристско-рекреационная сфера.

Keywords: health resorts, sustainable activity enterprise, tourism and recreation industry.

Введение. Развитие предприятий туристско-рекреационной сферы остаётся одним из приоритетных направлений в экономике Республики Крым, поскольку способствует росту бюджетных поступлений и активизирует деятельность других отраслей, благоприятствующих развитию региона. Кроме того, существует непрерывная потребность в оздоровлении населения, восстановлении его физического и духовного здоровья, сохранении человеческого капитала. В этой связи актуальным является выявление особенностей функционирования и факторов, детерминирующих устойчивую деятельность санаторно-курортных учреждений Крыма.

Теоретические и практические аспекты проблем устойчивости и перспектив деятельности санаторно-курортных учреждений Крыма освещены в научных работах В.А. Василенко [1], И.Н. Дышлового [2], С.Ю. Цёхлы, Е.В. Плугарь [3], В.М. Ячменевой [4] и других ученых.

С целью выявить и проанализировать факторы устойчивой деятельности и развития, был проведен опрос и проанализированы анкеты руководителей (25%) и функциональных менеджеров (57%) 84-х санаторно-курортных учреждений, что составило 16,7% от их общего числа в Республике Крым.

Результаты исследований. В общей структуре крымских средств размещения, располагающих лечебной базой, удельный вес санаториев составляет 85%, пансионатов с лечением — 13%, бальнео-, грязелечебниц — 2%. Согласно такой структуре квотирована выборка при анкетировании. Большая часть (68%) здравниц осуществляет свою деятельность на рынке туристско-рекреационных услуг более 21 года, что потенциально свидетельствует об актуальных проблемах изношенности основных фондов и потребности в реконструкции.

На вопрос "Считаете ли Вы что Ваша здравница развивается?" 82,1% ответили положительно. Какие именно признаки развития характерны для предприятий, участвующих в опросе, демонстрирует анализ частоты множественных ответов респондентов (рис. 1).

Следует обратить внимание, что такие признаки, отмеченные анкетируемыми, как приоритетные для их предприятия: улучшение качества (71,4%), обновление номерного фонда (60,7%), применение новых технологий (информационных, медицинских) (46,4%) отражают интенсивный тип развития. Тем не менее, судя по частоте ответов, для большого числа санаторно-курортных учреждений характерно преобладание экстенсивных факторов развития, увеличение производственных фондов (территории, койко-мест) (35,7%), численности обслуживаемых клиентов (46,4%). Из 69

респондентов, ответивших, что их предприятие развивается, только у 30-ти стратегия оформлена в виде документа.

Факторы, благоприятствующие устойчивости деятельности, по итогам опроса, распределились следующим образом: 64,3% — имидж; 60,7% — наличие привлекательных рекреационных ресурсов; 57,1% — коллектив высококвалифицированного персона; 42,9% — привлекательное географическое расположение; 35,7% — достаточная оснащенность современным оборудованием (в т. ч. медицинским); 21,4% — удовлетворительное финансовое состояние. Следовательно, оценка устойчивости деятельности санаторно-курортных учреждений Крыма, помимо финансовой, предполагает также учет других составляющих, в том числе кадровой, рекреационной.

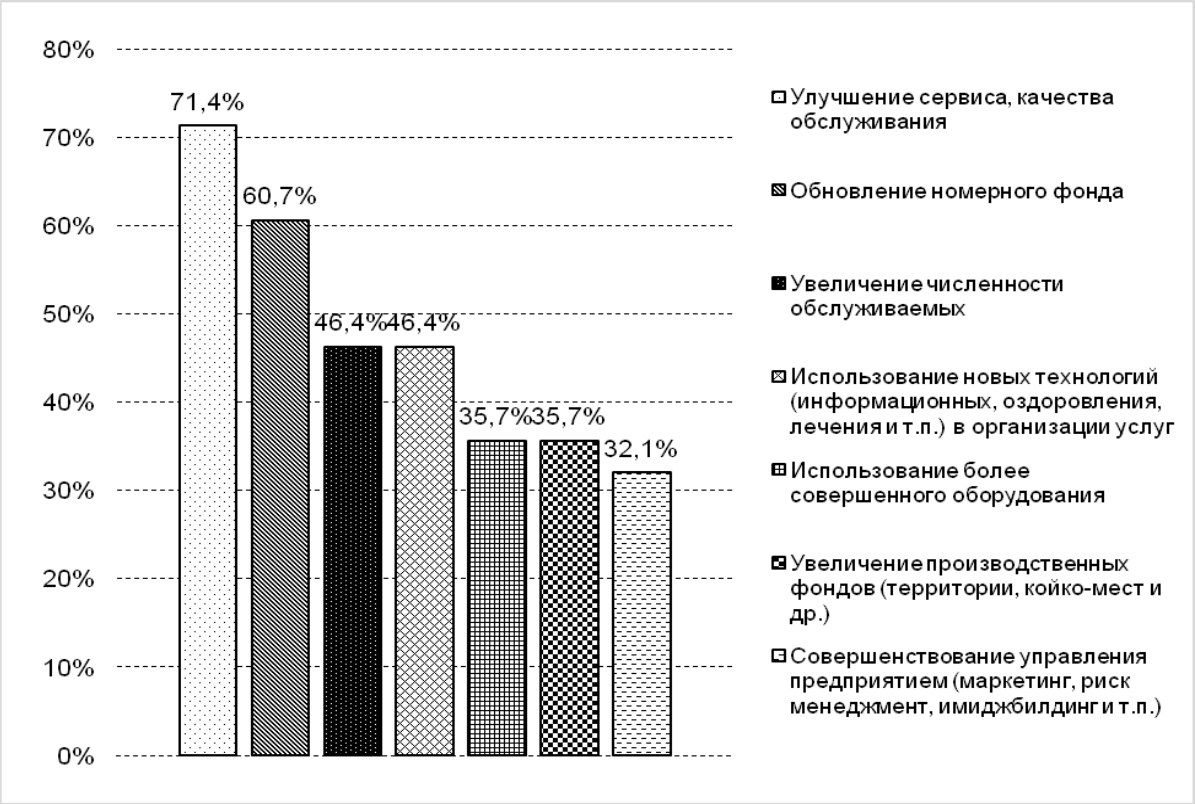

Рис. 1. Признаки развития санаторно-курортных учреждений

Самым значительным препятствием устойчивой деятельности предприятий (рис. 2) респонденты назвали недостаточную поддержку развития туризма со стороны государства (60,7%).

На втором месте по значимости — фактор низкой платежеспособности потребителей рекреационных услуг (42,9%), трудности инвестиционного характера испытывают 35,7% респондентов. Согласно проведенному опросу, этим можно объяснить небольшой процент, всего 7,1%, привлеченных инвестиций в развитие средств размещения.

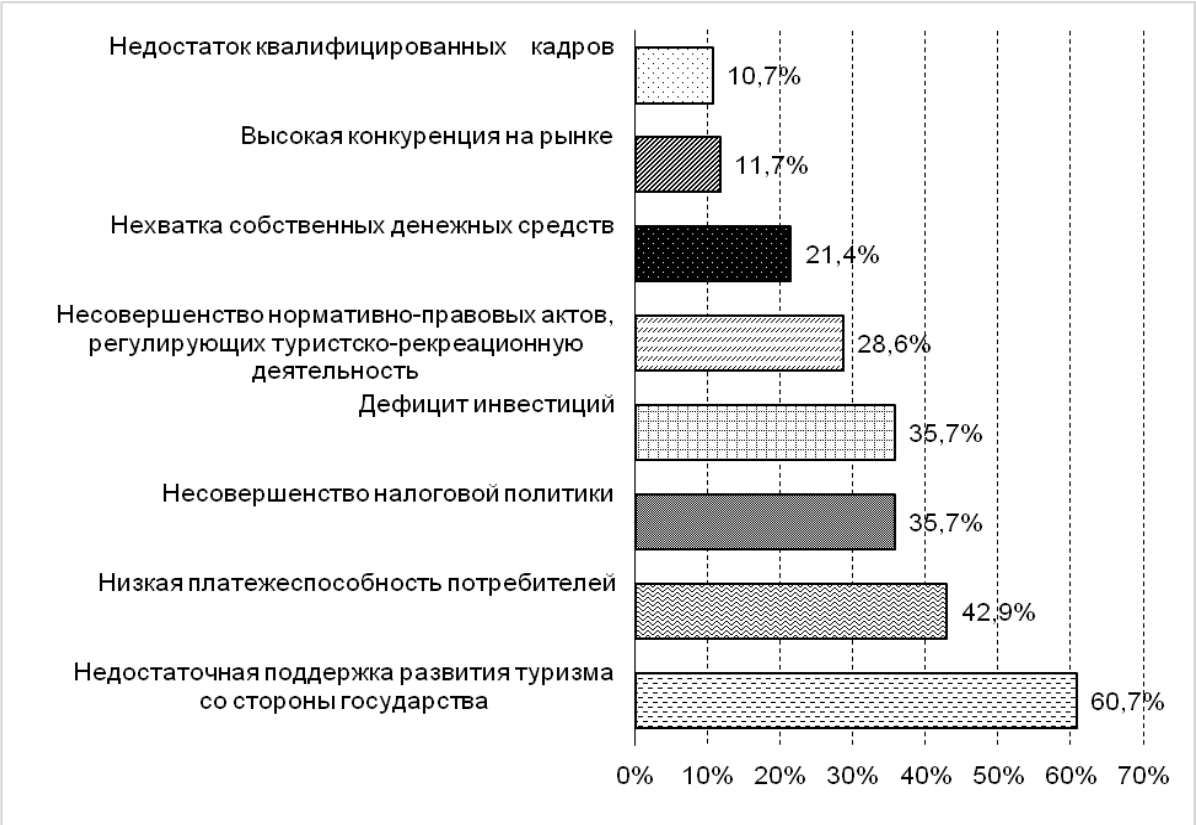

Рис. 2. Факторы, препятствующие устойчивой деятельности санаторно-курортных учреждений

Выводы. Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

– при оценке устойчивости деятельности санаторно-курортных учреждений следует учитывать не только экономическую, но и кадровую, рекреационную и другие составляющие, то есть необходимо применять научно-обоснованный интегральный показатель оценки устойчивости деятельности;

– преимущественно санаторно-курортные учреждения Республики Крым в своей деятельности не используют документально оформленные стратегии развития предприятия;

– выявлен значительный удельный вес экстенсивных факторов развития;

– процент привлекаемых инвестиций санаторно-курортными учреждениями не значителен.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Василенко В. А. Кластеризация крымских дестинаций в правовом поле России / В. А. Василенко, А. В. Василенко // Современные проблемы сервиса и туризма ФГБОУ ВПО "Российский государственный университет туризма и сервиса". — 2015. — Т. 9, № 1. — С. 60–70.

2. Дышловой И. Н. Переходный период санаторно-курортного комплекса Республики Крым / И. Н. Дышловой // Наука и образование в XXI веке. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции, 31 октября 2014 г. — Тамбов, 2014. — Ч. 3. — С. 57–59.

3. Цёхла С. Ю. Типологизация учреждений санаторно-курортного комплекса Республики Крым по видам ресурсного потенциала / С. Ю. Цёхла, Е. В. Плугарь // Вестник Национальной академии туризма. — Санкт-Петербург. — 2015. — Т.1 (33). — С.53–56.

4. Ячменева В. М. Оценка конкурентоспособности курортных территорий / В. М. Ячменева, В. В. Соловьева // Проблемы экономической устойчивости предприятий Украины : материалы X Всеукр. науч.-практ. конф., 28–29 дек. 2008 г., г. Ялта. — Симферополь : НАПКС, 2008. — С. 132–134.

УДК 338.001.36

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

EVALUATION EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONAL-ECONOMIC MECHANISM OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE REGION

Рыбников А.М., к.э.н., доцент,
Рыбников М.С., к.ф-м.н., доцент
Пушкарева Е.В., ст. преподаватель
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

A.M. Rybnikov,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
M.S. Rybnikov,
Candidate of Physico-Mathematical Sciences,
Associate Professor
E.V. Pushkareva, Senior Lecturer
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе проанализирована сущность и составляющие организационно-экономического механизма обеспечения устойчивого развития региона. Предложены два критерия оценки эффективности механизмов обеспечения устойчивого развития. На основе рассмотренных критериев предложена схема повышения эффективности организационно-экономического механизма обеспечения устойчивого развития региона.

Annotation

This paper analyzes the nature and components of organizational-economic mechanism of sustainable development of the region. We propose two criteria for evaluating the effectiveness of the mechanisms of sustainable development. On the basis of the criteria proposed scheme of increase of efficiency of organizational-economic mechanism of sustainable development of the region.

Ключевые слова: организационно-экономический механизм, устойчивое развитие, эколого-экономическая конвергенция, критерии эффективности

Keywords: organizational-economic mechanism, sustainable development, ecological-economic convergence, criteria of efficiency

Устойчивое развитие регионов страны невозможно без эффективного управления территориальными эколого-экономическими системами и разрешения существующих противоречий между его организационно-экономической и природной системами. Для этого существует специальный организационно-экономический механизм, который должен обеспечивать экологически устойчивое развитие. Однако на сегодня структура и отдельные составляющие этого механизма еще не достаточно разработаны. Именно поэтому возникает необходимость доработки и развития этого механизма с помощью включения в его состав дополнительной системы организационно-экономических инструментов.

Вопросами создания и усовершенствования механизмов рационального природопользования и устойчивого развития занимались многие известные отечественные и зарубежные ученые, в том числе И.О. Александров, О.Ф. Балацкий, И.К. Быстряков, В.М. Бурков, О.О. Веклич, Т.П. Галушкина, Д. Винсент, А.Е. Воробьев, Дж. Гроссман, Б.М. Данилишин, Ю.Г. Лысенко, Л.Г. Мельник и др. Вместе с тем нельзя считать достаточной степень разработанности данной проблемы, поскольку научные исследования, связанные с созданием и усовершенствованием механизмов обеспечения устойчивого развития, должны проводиться постоянно, исходя из меняющихся условий развития экономических систем, а также объективной необходимости согласования экономического роста регионов с улучшением состояния окружающей среды.

Поэтому рассматриваемая тема является актуальной и имеет определенную теоретическую и практическую значимость. Это определило выбор темы и цель исследования, которая заключается в определении критериев оценки эффективности существующих организационно-экономических механизмов обеспечения экологически устойчивого развития и разработке на их основе схемы повышения эффективности указанных механизмов.

Устойчивому развитию посвящено много работ, из которых следует, что термин "устойчивое развитие" применяют к стране, региону и предприятию. При этом регион является связующим уровнем для производственного и национального уровней.

Устойчивое региональное развитие обеспечивается организационно-экономическим механизмом вместе с совокупностью социальных, экономических, политических, экологических и других процессов, направленных на повышение благосостояния населения региона при условии нанесения минимального вреда окружающей среде.

Среди известных подходов к составу критериев устойчивого развития можно выделить два подхода: подход, основанный на классификации природных ресурсов региона и динамике их воспроизводства и эколого-экономический подход [1].

Первый подход включает в себя четыре критерия [2]:

– для возобновляемых природных ресурсов региона должен быть как минимум обеспечен режим простого воспроизводства;

– должно реализоваться максимально возможное замедление темпов исчерпания запасов невозобновляемых природных ресурсов региона;

– минимизация отходов в динамике за счет внедрения малоотходных и ресурсосберегающих технологий;

– загрязнение окружающей среды не должно расти в сравнении с современным его уровнем.

В основе второго подхода лежат два критерия:

– уменьшение природоемкости экономики;

– снижение удельного веса продукции и инвестирования природоэксплуатирующих отраслей.

Все перечисленные критерии являются по сути инструментами одного обобщенного критерия, характеризующего среду функционирования механизмов устойчивого развития, который можно сформулировать как "негативное влияние экономического развития на качество окружающей среды должно быть минимальным".

Принятие указанного критерия эквивалентно принятию гипотезы о наличии экологической кривой С. Кузнеца (ЭКК). В структуре механизмов обеспечения устойчивого развития наличие ЭКК является доказательством эффективности этих механизмов, поскольку экономический рост сопровождается улучшением состояния окружающей естественной среды. Более того, наличие ЭКК является доказательством и эффективных институциональных превращений в пределах страны, поскольку лишь при условии эффективных институтов и соответствующих природоохранных программ экономический рост может выступить в качестве фактора, который способствует улучшению состояния окружающей среды [3].

Однако введение критерия "негативное влияние экономического развития на качество окружающей среды должно быть минимальным" не является достаточным для оценки и повышение эффективности механизмов обеспечения регионального устойчивого развития в силу существующих не преодоленных различий в экономической и экологической обстановке регионов.

Схема повышения эффективности механизмов обеспечения устойчивого развития на основе критерия "экономический рост - качество окружающей среды" и "критерия соответствия эколого-экономической конвергенции развития территорий" приведена на рис. 1.

В соответствии с первым критерием экономическое развитие должно содействовать не ухудшению состояния окружающей среды. Для этого необходимо:

– внедрить эффективные мероприятия по охране окружающей среды,

– изменить структуру потребления населения,

– усовершенствовать технологии производства валового национального продукта и др.

Таким образом, исследование зависимости показателей экономического роста и качества окружающей среды должны указать на эффективность существующих мероприятий обеспечения устойчивого развития и выявить, при каких условиях увеличение экономического благополучия должно не ухудшать, а улучшать состояние окружающей среды.

Рис. 1. Схема повышения эффективности механизма устойчивого развития региона

В соответствии со вторым критерием предусматривается, что устойчивое развитие регионов учитывает не только такие способы и формы ведения хозяйства, при которых удовлетворяются потребностей населения, но и обеспечивается равенство экономического, экологического, социального благополучия во всех регионах страны. То есть устойчивое развитие должно предусматривать выравнивание регионов страны по экономическим, экологическим, социальным показателям.

Названные критерии "негативное влияние экономического развития на качество окружающей среды должно быть минимальным" и "критерий региональной эколого-экономической конвергенции" не исчерпывают базу критериев исследования механизмов устойчивого развития, однако их приложение сможет выявить проблемные места в управлении и регулировании сбалансированным развитием регионов России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Вахромов Е. Н. Оценка устойчивого развития и функционирования предприятия: факторы, критерии, особенности / Е. Н. Вахромов, Д. Ю. Маркарян // Вестник АГТУ. — 2008. — № 4 (45). — С. 52–62.

2. Экология и экономика природопользования / под ред. проф. Э. В. Гирусова // Закон и право. — М. : ЮНИТИ, 1998. — 455 с.

3. Пчелинцев О. С. Региональная экономика в системе устойчивого развития / О. С. Пчелинцев. — М. : Наука, 2004. — 260 с.

УДК 338.46:330.163.14

ОБ АКТИВНОСТИ ПОТРЕБЛЕНИЯ И ОБРАЗОВАНИИ ПОТОКОВ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ УСЛУГ КУЛЬТУРЫ

ABOUT ACTIVITY OF CONSUMPTION AND THE FORMATION OF FLOWS OF USERS OF SERVICE CULTURE

Скоробогатова Т.Н., д.э.н., профессор,
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского"
Институт экономики и управления, г. Симферополь

T.N. Skorobogatova,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Показаны отличия в пользовании и образовании потоков потребителей таких культурно-развлекательных услуг, как кино (театр, концерт) и музейные экспозиции.

Annotation

The differences in the using and forming on of flows of consumers of cultural and entertainment services, such as a cinema (theater, concert) and museum exhibitions are shown.

Ключевые слова: потребление услуги, потоки потребителей услуг, культурно-развлекательные услуги.

Keywords: consumption of service, flows of consumers of services, cultural and entertainment services.

Современный период экономики характеризуется бурным развитием сферы услуг. В отличие от продукции, предоставляемой пользователям в готовом виде, услуги предусматривают возможность участия потребителей в их производстве. Большинство видов сервисной деятельности предполагает и активное, и пассивное потребление услуг. Сказанное, в частности, касается сектора культуры, включающего услуги музеев, театров, кино и др. Спецификой указанных услуг является наличие возможности их дистанционного потребления, например, спектакль или концерт можно посмотреть по телевизору (прослушать по радио), репродукции картин имеются во многих популярных журналах и специальных изданиях. С распространением сети Интернет доступность таких услуг возрастает. Однако восприятие спектакля в домашних условиях часто имеет прерывный характер, концерт же вообще во многих случаях даже не предполагает усвоения, а используется в качестве фона при выполнении определенных дел. Что касается живописи, то впечатление от созерцания подлинников не идет ни в какое сравнение с рассмотрением репродукций (не случайно образуются длинные очереди на художественные выставки). Вышесказанное объясняет желание встретиться с "живым" представлением или подлинником. Такое положение обуславливает возникновение потоков потребителей услуг [1, 2].

При этом если услуги театра и кино реализуются актерами, хотя и рассчитаны на восприятие услуги зрителем, то изучение экспонатов музея в основном осуществляется самим посетителем. Конечно, при желании он может воспользоваться помощью экскурсовода, а, если вопрос касается персональных выставок, то реальна встреча с автором работ. Хотелось бы обратить внимание на большую интерактивность зрителей, чем посетителей музеев. Практически о каждом спектакле зрители оставляют отзывы в сети Интернет, посетители же музеев в этом отношении более скупые.

Отличия между рассматриваемыми услугами культуры в области потребления и функционирования потоков клиентов показаны в табл. 1.

Таблица 1

Отличия в пользовании и образовании потоков потребителей услуг театров (кинотеатров, концертных залов) и музеев

Отличительные особенности	Услуги	
	театров, кинотеатров, концертных залов	музеев
Выступление клиентов учреждения в роли	Зрителей	Посетителей
Приобретение документа, дающего право на получение услуги	Обычно за несколько дней (за исключением, кино, возможно и месяцев) до дня мероприятия	Чаще в день посещения
Регулирование потоков клиентов	Входные потоки лимитируются наличием билета и регламентируются временем начала мероприятия (спектакля, кинофильма, концерта)	Входные потоки регламентируются временем работы учреждения, при большом спросе (обычно касается выставок) потребители запускаются партионно согласно пропускной способности залов учреждения
Распределение потоков внутри помещения	Четкое (согласно купленным билетам)	Нечеткое (согласно интересу потребителей к отдельным экспонатам)
Возможность для посетителя (зрителя) выбрать удобное время для мероприятия	День посещения согласуется с афишей, конкретное время определяется началом и концом мероприятия	Существует в рамках времени работы учреждения
Временной интервал потребления услуги	Согласно продолжительности мероприятия	По желанию посетителя
Активность потребления	Активно-пассивное	В основном активное
Степень индивидуальности	Восприятие индивидуальное, обсуждение возможно в антракте или по окончании мероприятия	В большей степени индивидуальное восприятие, при этом обсуждение возможно во время потребления услуги (осмотра объектов)
Наличие субъекта обслуживания	Обязательно	Возможно при желании клиента

Уточним, что восприятие информации, подаваемой в процессе предоставления услуги, зависит от заинтересованности и подготовки зрителя (посетителя). При их отсутствии в обоих случаях наблюдается рассеивание информации: в первом – часть информации "проходит мимо ушей", во втором – потребитель не всегда может воспринимать ее полностью. Это часто приводит к отказу клиентов от следующего обращения к услуге и

прекращению посещения определенного учреждения культуры, что снижает объем потоков потребителей услуг.

Итак, пользование услугами может носить активный или пассивный характер. При этом даже в рамках одного сектора, например, культуры, наблюдаются разные формы пользования. В частности, для зрителей театров (кинотеатров, концертных залов) пользование носит активно-пассивный характер, посетителей музеев – в основном, активный. Активно-пассивные потоки потребителей услуг обычно более регламентированы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Брынцев А. Особенности применения логистики в социально-культурной сфере / А. Брынцев // Логистика. — 2014. — № 11. — С. 52–55.

2. Скоробогатова Т. Н. Сервисная логистика в рекреационном секторе : монография / Т. Н. Скоробогатова. — Симферополь : ДИАЙПИ, 2010. — 403 с.

УДК 338.486(477.75)

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ МЕТОДИК ОЦЕНКИ РЕКРЕАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

ANALYSIS OF EXISTING EVALUATION METHODOLOGIES OF THE RECREATIONAL POTENTIAL OF THE REGION

Туголукова Е.Ю., аспирант,
Ячменева В.М., д.э.н, профессор,
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.Yu. Tugolukova, Postgraduate,
V.M. Yachmeneva,
Doctor of Economic Science, Professor,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Проведен анализ существующих методик, методов, способов и логики в оценке уровня рекреационного потенциала региона, выявлены основные методические подходы к оценке уровня, как самого рекреационного потенциала, так и его элементов. Определены достоинства и недостатки существующих методик оценки, и их комплексность.

Annotation

The analysis of existing methodologies, methods and logic in assessing the level of recreational potential of the region, identified the main methodological approaches to the es-

timation of both the recreational potential and its elements. Identified the advantages and disadvantages of existing assessment methods, and their complexity.

Ключевые слова: рекреационный потенциал, рекреационные ресурсы, методика, методы, комплексность, рациональность, эффективность.

Keywords: recreational potential, recreational resources, methodology, methods, comprehensiveness, rationality and effectiveness.

Введение. Характер природно-ресурсного потенциала, исторические традиции хозяйствования, социокультурные приоритеты в течение многих лет определяли рекреационную специализацию Крыма как приоритетное направление его регионального развития [3].

В научной литературе встречается большое количество работ, посвященных методам оценки уровня рекреационного потенциала региона. Из основных исследований необходимо отметить работы Е.М. Байбаковой, А.А. Чубукова, М.Г. Божко (1969), Ю.А. Веденина, Н.Н. Мирошниченко (1969), Л.И. Мухиной (1973), Е.А. Котлярова (1978), В.П. Чижова (2002), В.М. Ячменевой, М.В. Высочиной, А.С. Фененко (2012) и др., но, несмотря на это, остались противоречия и нерешенные проблемы в эффективном и рациональном природопользовании, в комплексности и целостности исследований.

Цель исследования. Анализ существующих методов, способов, подходов и логики в оценке уровня рекреационного потенциала региона.

Результаты исследования. Анализ научных работ ряда авторов показал, что большинство из них процедуру оценки уровня рекреационного потенциала сводят к следующим обязательным этапам:

– определение объектов оценки: природных, культурно-исторических, инфраструктурных комплексов, их компонентов и свойств;

– определение пользователей результатов оценки;

– формирование системы показателей оценки, которые определяются как масштабом, так и целью исследования;

– процедура идентификации результатов оценки;

– разработка практических рекомендаций.

На основе этого можно сделать вывод, что оценка уровня рекреационного потенциала на первом этапе включает покомпонентную оценку элементов рекреационного потенциала, а затем путем приведения к сопоставимому виду количественных и качественных показателей осуществляется оценка непосредственно уровня рекреационного потенциала с ранжированием территории по его убыванию.

Анализ основных методических подходов оценки рекреационного потенциала показал, что изначально исследователи обращались к оценке отдельных элементов рекреационного потенциала. Среди существующих методик преобладают методические подходы, по оценке только природных ресурсов. Авторы предлагают балльную оценку степени благоприятности

каждого фактора, характеризующего природные условия исследуемой территории для отдыха [1].

В работе М.Г. Божко (1969) оценка региона для отдыха осуществляется как по природным особенностям, так и по инфраструктурным показателям, включающим экономическое развитие территории, инженерно-строительные условия территории, целесообразность хозяйственного использования земель. Именно в эти годы стали активно развиваться всесоюзные здравницы, и Республика Крым не была исключением благодаря своему рекреационному потенциалу.

Авторы рассматривают подходы к оценке пейзажно-эстетической привлекательности ландшафтов для целей туризма и рекреации. О. В. Калашникова анализирует современные методики оценки эстетических свойств ландшафтов, исходя из трех направлений: классические методики, основанные на качественном описании эстетических свойств ландшафта; социологический опрос как наиболее объективный и надежный метод оценки; метод экспертных оценок как наиболее актуальный в настоящее время [2]. Н.Н. Назаровым и Д.А. Постниковым выполнена оценка пейзажно-эстетической привлекательности ландшафтов для целей туризма и рекреации на примере Пермской области [5].

Среди современных исследований по оценке природных ресурсов можно выделить работу В.М. Ячменевой, М.В. Высочиной, А.С. Фененко (2012). Использование Теории нечетких множеств, позволило авторам разработать качественно-количественную (смешанную) методику оценки. Авторы в своей работе отошли от принципа рациональности и решили задачу эколого-социально-экономической эффективности природопользования в пространстве и во времени на уровне региона [4].

Для оценки культурно-исторических ресурсов чаще всего используют два основных метода. Первый метод предполагает ранжирование культурных комплексов экспертным путем по их месту в мировой и отечественной культуре. Второй метод характеризуется определением необходимого и достаточного времени для осмотра.

При оценке социально-экономических ресурсов, в частности ресурсов туристской инфраструктуры, используют главным образом количественные методы.

Ю.А. Худеньких (2006) на основе анализа методик оценки туристского потенциала предлагает балльную оценку туристского потенциала территории, предполагающую присвоение по результатам экспертных оценок определенного балла каждому оценочному критерию.

Выводы. Анализ работ показал, что большинство авторов при оценке рекреационного потенциала обращаются к качественно-количественным методам, однако такая оценка является достаточно сложной. Это объясняется многоаспектностью понятия "рекреационный потенциал" и недостатком статистической информации, подлежащей экономическому анализу. В то же время не все виды рекреационных ресурсов под-

даются количественной оценке, многие из них могут измеряться лишь качественными величинами, поэтому использование методов экспертных оценок в настоящее время является единственно возможным там, где использование количественных методов невозможно или они не разработаны должным образом. Практика показала, что наиболее адекватным и релевантным является системный подход и теория нечетких множеств, а эффективным инструментом в данном случае выступает математический инструментарий — метод нечеткой логики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Веденин Ю. А. Оценка природных условий для организации отдыха / Ю. А. Веденин, Н. Н. Мирошниченко // Известия Академии наук СССР. Серия географическая. — М. : Наука, 1969. — № 4. — С. 51–60.

2. Кусков А. С. Туристское ресурсоведение / А. С. Кусков. — М. : Академия, 2008. — 208 с.

3. Чесноков Ю. В. Факторы привлекательности и критерии конкурентоспособности ресурсно-рекреационного потенциала новых регионов Российской Федерации / Ю. В. Чесноков // Управление экономическими системами. — 2014. — № 6. — Режим доступа : http://uecs.ru/logistika/item/2950-2014-06-18-06-07-46. — Дата доступа : 28.11.2015.

4. Ячменева В. М. Эффективность природопользования в курортном регионе и особо охраняемых природных территориях : монография / В. М. Ячменева, М. В. Высочина, А. Н. Фененко. — Симферополь : ИТ "АРИАЛ", 2012. — 300 с.

5. Ячменьова В. М. Прибережні дестинації: оцінювання еколого-економічної безпеки : монографія / В. М. Ячменьова, Н. О. Фокіна. — Сімферополь : ВД "АРІАЛ", 2013. — 264 с.

УДК 334.02

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ УРОВНЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ТУРИСТИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ

APPROACHES TO THE EVALUATION OF THE LEVEL OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF TOURISTIC COMPANIES

Царенко Н.В., к.э.н., доцент,
Муратова Л.Р., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N.V. Tsarenko,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
L.R. Muratova, student, MOGB-241-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Определено понятие "корпоративная социальная ответственность туристических компаний". Рассмотрены преимущества и недостатки основных подходов к оценке уровня корпоративной социальной ответственности. Обоснована необходимость использования интегрального показателя для оценки КСО туристических компаний.

Annotation

The article considered the definition of "corporate social responsibility of touristic companies". Considered the advantages and disadvantages of the main approaches of assessing the level of corporate social responsibility. Grounded the necessity of using the integral index for the evaluation of CSR of touristic companies.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, оценка уровня корпоративной социальной ответственности, корпоративная социальная ответственность туристических компаний

Keywords: corporate social responsibility, evaluation of the level of corporate social responsibility, corporate social responsibility of tourism companies

Введение. Концепция корпоративной социальной ответственности (КСО) была сформирована в 50-60е годы XX века, однако для российских предприятий это понятие является относительно новым и получило распространение, в основном, на крупных промышленных и финансовых предприятиях. В туристической сфере делаются первые попытки внедрения принципов и стандартов КСО. Высокая значимость концепции КСО для туристических компаний, отсутствие научно-методических подходов, а также инструментов реализации и оценки КСО обуславливают актуальность исследований.

Цель исследования. Формирование подхода к оценке уровня КСО туристических компаний на основе анализа существующих методологических подходов.

Результаты исследования. Корпоративная социальная ответственность туристических компаний — это внешняя и внутренняя политика, комплекс практической деятельности и реализуемых программ, которые интегрированы в процесс создания и предоставления туристических услуг и основаны на социальной, экологической и экономической ответственности туристических фирм перед потребителями и обществом.

Анализ научных публикаций и мировой практики показал, что существует несколько методологических подходов к оценке корпоративной социальной ответственности с помощью: социальной (нефинансовой) отчет-

ности, индексных и рейтинговых показателей, качественных и количественных методов.

Нефинансовая отчетность компании может быть представлена в четырех общепринятых формах: отчет о КСО — деятельности (социальный отчет, отчет о социальных и/или экологических проектах компании); отчет о прогрессе реализации принципов Глобального договора (COP — Communication on Progress); отчет по устойчивому развитию и отчет по стандарту AA1000 (Account Ability). Следует отметить, что на данный момент в России публикацией социальной отчетности занимаются только крупные государственные корпорации. Также нефинансовая отчетность не приобрела широкого распространения среди компании туристической сферы.

Оценка уровня КСО по результатам деятельности в сфере КСО является наиболее распространенной в мировой практике и базируется на сравнении различных аспектов деятельности сопоставимых компаний. Оценка осуществляется на основе расчета фондовых и нефондовых индексов. Нефондовые индексы — CPI (Corporate Philanthropy Index), SI (Social Index) используются для сравнения социальных аспектов деятельности компании. Фондовые индексы — DEA (Data Envelopment Analysis), индексы Dow Jones, Индекс KLD (Kinder, Lydenberg, and Domini) и индекс DJSI (The Dow Jones Sustainability Index), помимо социальных, учитывают также и финансовые, этические, экологические аспекты. Каждый из них учитывает ряд входных параметров (отрасль, наличие схожих предприятий, предварительных исследований и др.) и отвечает на конкретный вопрос исследователя [3].

Наиболее популярной и используемой в практике российского бизнеса является методика измерения индекса социальных инвестиций на основе количественных и качественных индексов. Для количественной оценки индекса социальных инвестиций предлагается использовать три его разновидности:

1. Индекс удельных социальных инвестиций, который показывает величину социальных инвестиций, приходящуюся на одного работника (JK).

2. Доля социальных инвестиций к суммарному объему продаж.

3. Доля социальных инвестиций к суммарному объему прибыли. Качественный индекс социальных инвестиций отражает уровень комплексности существующей на предприятии КСО (то есть наличие или отсутствие тех или иных признаков КСО). Сравнение индексов JKi разных компаний позволяет определить лидирующие и отстающие компании по критерию комплексности организации процесса социального инвестирования [2].

Методика оценки уровня КСО, предложенная Г.Л. Тульчинским позволяет оценить объем (количество), качество и эффективность мероприятий КСО по направлениям: ответственность перед потребителя-

ми; развитие управления персоналом, вложения в человеческий капитал; добросовестная деловая практика; корпоративное гражданство; экология и безопасность; участие в развитии гражданского общества. Методика дает основу для составления рейтингов КСО разнопрофильных предприятий.

Рассмотренные подходы к оценке уровня КСО предполагают наличие определенной базы предприятий, используя которую можно интерпретировать полученные значения индексов. В российской практике подобная база отсутствует, поэтому применение рейтинговых индексов возможно только для оценки КСО крупных российских предприятий, осуществляющих свою деятельность на мировых рынках. Для туристических компаний наиболее предпочтительными будут являться подходы, предполагающие не только возможность самооценки КСО с высокой степенью достоверности и объективности, но и позволяющие устанавливать приоритет конкретных мероприятий КСО при формировании кодекса корпоративной социальной ответственности и распределении средств на них.

Среди таких подходов можно выделить методику расчета внутреннего индекса социальной ответственности компании на основе экспертных оценок и модифицированной матрицы SPACE-анализа, предложенной российскими авторами Лепихиным Т.П. и Моховой Е.Г. Для расчета индекса социальных инвестиций используются как количественные (размер заработной платы и т.п.), так и качественные (развитие волонтерства и т.п.) показатели. К явным преимуществам предлагаемой методики можно отнести ее универсальность, а к недостаткам - одностороннюю направленность, так как оценивается только эффективность внутренней КСО.

Ученые Кричевский Н.А. и Гончаров С.Ф. предлагают использовать рейтинговый подход для оценки социальной ответственности предприятий на основе количественных и качественных показателей. Авторы выделяют три направления корпоративной ответственности: перед работниками, перед обществом и экологическую ответственность. Группу количественных показателей составляют коэффициенты роста заработной платы, текучести кадров, образовательного уровня сотрудников, частоты производственного травматизма, коэффициент расходов на социальную поддержку окружающего сообщества, коэффициент затрат на охрану окружающей среды к себестоимости продукции и коэффициент затрат на окружающую среду к чистой прибыли и т.п. К качественным показателям ученые относят: наличие коллективного договора на предприятии; наличие в организационной структуре предприятия ответственных за проведение социальной политики; публикацию ежегодного социального отчета о мероприятиях в области КСО, выполненного в соответствии с международными стандартами; выявление отношения общества к мероприятиям в области КСО; конкретные мероприятия по поддержанию добросовестной деловой практики, отсутствие информационных упоминаний об обратном. Несмотря на то, что рассмотренная методика ориентирована, в основном, на производственные

предприятия, она может быть использована при формировании подхода к оценке уровня КСО туристических компаний [1].

Сложность оценки КСО туристических компаний обусловлена многочисленностью участников, создающих туристический продукт и различиями в их ценностных приоритетах. Поэтому оценивать уровень КСО туристической компании целесообразно с помощью интегрального показателя, который будет отражать не только организационную ответственность, но и согласованность действий и социальную ответственность всех участников процесса производства и реализации турпродукта.

Характеризовать эффективность КСО туристических компаний можно с помощью количественных и качественных показателей. Группа количественных показателей состоит из социальных (финансирование социальных общественных проектов; затраты на обучение и охрану здоровья персонала; финансовая поддержка объектов культурно-исторического наследия), экономических (коэффициент окупаемости инвестиций, размер страхового фонда, темпы роста заработной платы, коэффициент отношения социальных расходов к чистой прибыли и.т.д.) и экологических показателей (сумма затрат на природоохранную деятельность). Группа качественных показателей включает: наличие кодекса корпоративной социальной ответственности; членство в туристических ассоциациях; ведение социальной отчетности; проведение социального аудита; привлечение потребителей услуг к оценке эффективности мероприятий в сфере КСО; надежность и обязательность партнеров и т.п.). Для расчета количественных показателей предполагается сопоставление с данными за прошлый период. При расчете качественных показателей предполагается использование дуального оценивания. Интерпретация полученных данных может осуществляться с помощью интегрального показателя и интервальной шкалы. Такой подход позволит туристическим компаниям проводить самооценку эффективности деятельности в сфере КСО на текущий момент времени и определять направления дальнейших действий.

Учитывая, что реализация концепции КСО туристическими компаниями связана со значительными финансовыми затратами, прежде чем осуществлять конкретные мероприятия в сфере КСО, следует установить приоритет этих мероприятий на основе прогнозирования возможных последствия и ожиданий всех групп стейкхолдеров. В качестве инструментария, с помощью которого можно выбрать те направления КСО, в которые компании было бы выгодно вкладывать денежные средства, предлагается использовать Метод анализа иерархий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кричевский Н. А. Корпоративная социальная ответственность / Н. А. Кричевский, С. Ф. Гончаров. — 2-е изд. — М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2008. — 216 с.

2. Лещенко О. А. Современные методики оценки эффективности деятельности компаний в области КСО / О. А. Лещенко, О. В. Корчагина // Менеджмент в России и за рубежом. — 2014. — № 1 — 78 с.

3. Никитина Л. М. Проблемы теории и практики развития социальной ответственности бизнеса и корпоративного управления / Л. М. Никитина. — Воронеж : ВГПУ, 2008. — 148 с.

УДК 65.018.2

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ГОСТИНИЧНЫХ УСЛУГ

QUALITY MANAGEMENT SYSTEM OF HOTEL SERVICES

Цветкова И.И., к.э.н., доцент,
Подымкина Л.В., студент группы МОГБ-141-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

I.I. Tsvetkova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
L.V. Podymkina, student, MOGB-141-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрено значение качества услуг для потребителей гостиничного хозяйства. Определены методы мониторинга качества услуг. Выявлено, что для обеспечения высокого качества обслуживания большое значение имеет не только удовлетворенность клиентов, но и удовлетворенность персонала, оказывающего соответствующие услуги.

Annotation

Consider the value of the quality of services for consumers of the hotel industry. Define a method of monitoring the quality of services. It revealed that to ensure the quality of service is of great importance not only customer satisfaction, but satisfaction with the staff providing these services.

Ключевые слова: система качества услуг, потребители, гостиничное хозяйство, мониторинг, стандарты качества, удовлетворенность клиентов.

Keywords: system quality of service, customers, hotel management, monitoring, quality standards, customer satisfaction.

Введение. Стремительные темпы развития внутреннего и международного туризма во всем мире предъявляет повышенные требования к качеству гостиничного сервиса. Рост интереса к туризму обусловливает необходимость поиска и внедрения новых подходов, форм и методов эффективного управления составляющими потребительской привлекательно-

сти гостиниц, среди которых наибольшее значение имеет качество предоставляемых услуг.

Целью исследования является разработка и обоснование теоретических и методических положений формирования системы управления качеством гостиничных услуг.

Результаты исследования. Рынок индустрии гостеприимства, открытый и конкурентный, оказывает значительное давление на индустрию, заставляя ее постоянно повышать качество своих услуг.

Управление качеством услуг в гостиничной сфере — одна из составляющих механизма управления, способ организации деятельности гостиничного предприятия. Содержание управления качеством гостиничных услуг должно направляться на выработку управленческих решений и осуществление комплекса управленческих действий по планированию и предоставлению услуг высокого уровня качества [1].

Взаимодействие потребителя с системой предоставления услуг — необходимый процесс, при этом главное в восприятии продукта клиентом — это качество предлагаемых услуг. Предоставление услуг более высокого качества, чем у конкурентов — решающий фактор конкурентного преимущества организации.

Большинство серьезных компаний, работающих в сфере сервиса, имеют свои внутренние стандарты качества и требуют от персонала их неуклонного соблюдения. Однако, руководству необходимо помнить, что эти внутренние стандарты должны быть достаточно выполнимы и должны превышать ожидания клиентов. Более высокие стандарты означают дополнительное конкурентное преимущество.

Вопрос качества услуг настолько индивидуален и изменчив, что требует непрерывного мониторинга предоставления услуг (своих и конкурентов). Мониторинг предполагает проведение таких мероприятий, как:

– негласные проверки;

– изучение структуры потребителей;

– анализ жалоб и предложений.

Услуги могут подразделяться на две группы: по значимости для потребителя и по качеству исполнения работы предприятиями сервиса. Анализ предоставления услуг по их значимости для клиента позволит сервисной организации выявить те показатели, которые по восприятию наиболее важны для потребителя [2].

Важным элементом поддержания стандартов качества является работа с жалобами клиентов. Опросы потребителей показывают, что чувство неудовлетворенности покупками испытывают до 25% покупателей, однако жалобы подают только 5% из них [3]. При этом только половина из подавших жалобу была удовлетворена действиями компании. Вместе с тем, потребители, удовлетворенные результатом рассмотрения их обращения, оказываются даже более лояльными, чем те, кто не испытывал неудовлетворения от полученной услуги.

Для обеспечения высокого качества обслуживания большое значение имеет не только удовлетворенность клиентов, но и удовлетворенность персонала, оказывающего соответствующие услуги. Отношение потребителей к организации во многом зависит от настроения работников. Поэтому сервисным компаниям необходимы программы внутреннего маркетинга, системы поддержки и вознаграждения работников за высокое качество обслуживания.

Система управления качеством гостиничных услуг рассматривается как своеобразный механизм управленческих отношений, сформированных из ряда взаимосвязанных элементов.

Выводы. Организация работ по управлению качеством услуг в гостиничном сервисе предполагает формирование систем качества и принятие необходимых мер по обеспечению их эффективного функционирования. Система качества представляет собой совокупность структур, выполняющих функции управления и обеспечения качества установленными методами. Формирование систем качества предполагает их разработку и внедрение в деятельность предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Цветкова И. И. Маркетинг спроса и предложения на рынке туристско-рекреационных услуг Крымского региона : монография / И. И. Цветкова. — Симферополь : Доля, 2008. — 176 с.

2. Байлик С. И. Гостиничное хозяйство Проблемы, перспективы, сертификация : учебное пособие / С. И. Байлик. — М. : Дакор, 2006. — 288 с.

3. Фирюлин В. Ф. Управление маркетингом на предприятиях санаторно-курортной сферы в регионе Большого Сочи : автореф. диссерт. — Режим доступа: http://uchebnikionline.com/turizm/gotelniy_biznes_-_malska_mp/mehanizm_upravlinnya_yakistyu_poslug_gotelyah.htm. — Дата доступа : 15.10.2015.

УДК 65.01

СЕГМЕНТАЦИЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННЫХ УСЛУГ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

SEGMENTATION OF CONSUMERS OF TOURIST AND RECREATIONAL SERVICES IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Цветкова И.И., к.э.н., доцент,
Терниевский И.В., студент группы МОГБ-141-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

I.I. Tsvetkova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
I.V. Ternievsky, student, MOGB-141-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Проведена сегментация потребителей туристско-рекреационных услуг Крымского региона по целям пребывания. По результатам исследования выделено пять потребительских сегментов. Выявлены требования к месту отдыха, предъявляемые представителями различных сегментов.

Annotation

Spend a segmentation of consumers of tourist and recreational services for the purposes of the Crimean region of residence. The study identified five consumer segments. Identified requirements for the resort to be met by representatives of various segments.

Ключевые слова: сегментация, потребители, туристско-рекреационные услуги, место отдыха, удовлетворенность.

Keywords: segmentation, consumers, tourism and recreation services, recreation, satisfaction.

Введение. Формирование рыночной экономики вызвало живой интерес к формам и методам производственно-коммерческой деятельности, используемым в практике мировых экономических процессов. Особое место среди них занимает маркетинг, который обеспечивает не только эффективное удовлетворение потребностей рынка, но и успех предприятий в конкурентной борьбе. Учитывая специфику Крымского региона нужно отметить, что внедрение различных научных разработок в области маркетинга является на данном этапе очень актуальным. Приведение в соответствие потребительского спроса и предложения туруслуг является важным средством достижения турфирмой благоприятных рыночных позиций и повышения эффективности туристской деятельности в целом [1].

Целью исследования является сегментация потребителей туристско-рекреационных услуг Республики Крым.

Результаты исследования. Автором была проведена сегментация крымских рекреантов по целям пребывания. По данным опроса выделено пять сегментов:

1. Сегмент "здоровье" — 32%.Это по большей части люди среднего и пожилого возраста, приехавшие, чтобы получить медицинские услуги (климатотерапия, физиотерапия и т.д.).

2. Сегмент "солнце и море" — 15%. Это молодые люди, приезжающие полежать на пляже, провести время в компании, стремящиеся к минимуму расходов [2].

3. Сегмент "семья" — 19%. Это семьи с детьми, стремящиеся к перемене обстановки, предпочитающие достаточно высокий уровень комфорта.

4. Сегмент "природа и культура" — 14%. Это люди, которые хотят сочетать отдых с познавательной деятельностью. Они не предъявляют особых требований к комфорту и обладают повышенной мобильностью.

5. Сегмент "развлечения" — 20%. Это люди с высоким уровнем дохода, предъявляющие повышенные требования к сервису и комфорту [3].

Основные показатели, влияющие на выбор места отдыха, перечислены по степени значимости для потребителей различных сегментов в табл. 1.

Таблица 1

Требования к месту отдыха, предъявляемые представителями различных сегментов

№ п/п	Требования	"Семья"	"Здоровье"	"Природа"	"Солнце"	"Развлечения"
1	Уровень сервиса	1	1	4	5	1
2	Разнообразие рекреационных возможностей	4	5	1	2	4
3	Транспортная обеспеченность	3	4	2	3	3
4	Климатические условия	2	2	3	1	2
5	Экологическая безопасность	5	3	5	4	5

Из данной таблицы видно, что уровень сервиса является фактором, наиболее значимым для большинства клиентов (71%).

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод о том, что основной мотивацией рекреантов при выборе Крыма местом отдыха является возможность провести отпуск на море, получить лечение.

Выводы. Полученные в ходе исследования выводы вносят определенный вклад в развитие маркетинга туристско-рекреационной сферы в условиях рынка. Практическая значимость предлагаемой работы состоит в усовершенствовании и дальнейшем применении методов по изучению спроса и предложения на рынке туристско-рекреационных услуг, по освоению рынка с целью максимального удовлетворения потребностей людей в туристических услугах.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Герасимов Б. И. Маркетинговые исследования рынка : учеб. пособие / Б. И. Герасимов, Н. Н. Мозгов. — М. : ФОРУМ, 2009. — 333 с.

2. Цветкова И. И. Маркетинг спроса и предложения на рынке туристско-рекреационных услуг Крымского региона : монография / И. И. Цветкова. — Симферополь : Доля, 2008. — 176 с.

3. Шаповалов В. А. Управление маркетингом и маркетинговый анализ: учеб. пособие / В. А. Шаповалов. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2008. — 345 с.

УДК 338.436

ОЦЕНКА УРОВНЯ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ КООПЕРАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

THE LEVEL OF DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL COOPERATIVES IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Чернецова Г.М., к.э.н., доцент,
Чигидин С.И., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

G.M. Chernetsova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
S.I. Chigidin, student, MOGB-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе исследованы проблемы развития сельскохозяйственных потребительских кооперативов. Определены параметры, по которым оценивается уровень развития сельскохозяйственной потребительской кооперации на территории, а также критерии оценивания таких параметров.

Annotation

The problems of development of agricultural consumer cooperatives were investigated. Parameters, on which the level of development of agricultural consumer co-operation is estimated on territory, and also the criterion of evaluation of such parameters, were defined.

Ключевые слова: сельскохозяйственная кооперация, сельскохозяйственный потребительский кооператив, методика оценки, критерии оценки уровня развития сельскохозяйственной потребительской кооперации.

Keywords: agricultural co-operation, agricultural consumer cooperatives, estimation procedure, evaluation criterion level of development of agricultural consumer co-operation.

Введение. Несмотря на имеющийся отечественный и зарубежный теоретический и практический опыт, формирование модели и вопросы оценки уровня развития сельскохозяйственной кооперации остаются во многом не исследованными.

Цель исследования. Разработка методики оценки уровня развития сельскохозяйственной потребительской кооперации в регионе.

Результаты исследования. В Российской Федерации в 2013 году малые формы хозяйствования имели 35% сельскохозяйственных угодий, в них производится 52% валовой сельскохозяйственной продукции [4]. В Республике Крым на 1 января 2014 года зарегистрировано 1681 фермерское хозяйство. Во владении и пользовании малых сельскохозяйственных предприятий республики имеется 8% от общей площади земель сельскохозяйственного назначения. Доля малых предприятий в общем объеме сельскохозяйственного производства Крыма составляет 25% [5].

Как показывает анализ последних публикаций, на современном этапе темпы создания кооперативов не отвечают реальным потребностям малого бизнеса. Особенно остро стоит проблема создания и развития сельскохозяйственных потребительских кооперативов. Доработка, переработка и реализация выращенной продукции, выполнение основных функций обслуживания и обеспечения фермерских хозяйств и ЛПХ требуют объединения усилий, части капитала и ресурсов многих хозяйств.

Сельскохозяйственные потребительские кооперативы первого уровня — это кооперативы, членами которых являются КФХ, ЛПХ, сельскохозяйственные производственные кооперативы. Сельскохозяйственный кооператив второго уровня — это группа кооперативов первого уровня, объединившихся для обеспечения своих членов необходимыми услугами.

Основные проблемы развития сельскохозяйственных потребительских кооперативов в Республике Крым следующие: неразвитая производственная и обслуживающая инфраструктура в сельских районах; недостаток денежных средств; устаревшая материально-техническая база производственных кооперативов и крестьянских фермерских хозяйств; недостаточная поддержка государства; недостаток высококвалифицированных кадров.

Серьезной проблемой на этапе создания сельскохозяйственных потребительских кооперативов является формирование стартового капитала. Низкий уровень доходов мелких производственных кооперативов, КФХ и личных подсобных хозяйств не позволяют им образовать паевой фонд потребительского кооператива в том размере, который может обеспечить его эффективное функционирование.

Важную роль в стабилизации и развитии сельскохозяйственных кооперативов играет государственная поддержка на федеральном и региональном уровнях. В настоящее время основные мероприятия федеральной и региональной программ направлены на поддержку производственных сельскохозяйственных кооперативов, начинающих фермеров и развитие семейных животноводческих ферм [1]. В то же время, формы и механизмы государственной поддержки сельскохозяйственной потребительской кооперации пока еще слабо мотивируют создание кооперативов. Особенно это касается обслуживающих, перерабатывающих и сбытовых кооперативов, деятельность которых связана со значительными затратами на формирование материально-технической базы.

Для поддержки развития потребительской кооперации необходимы:

– разработка региональных программ государственной поддержки потребительских кооперативов первого уровня;

– обеспечение доступности и прозрачности процедуры предоставления государственной помощи субъектам хозяйствования;

– обеспечение содействия органов местного самоуправления сельскохозяйственным товаропроизводителям в развитии кооперации.

Для разработки конкретных программ поддержки сельскохозяйственной кооперации необходимо дать оценку уровня кооперации в различных регионах Республики Крым. Анализ научной литературы показал, что в настоящее время нет методики оценки уровня сельскохозяйственной кооперации в регионе. Рассматриваются методики оценки эффективности сельскохозяйственных производственных и потребительских кооперативов, в которых в основном рассматриваются показатели экономической эффективности деятельности. В работе Коробейниковой Е.В. представлена методика оценки эффективности развития потребительских кооперативов, обслуживающих население [2].

При определении критериев и показателей состояния сельскохозяйственной потребительской кооперации на определенной территории будем исходить из функционального подхода. В соответствии с социально-экономической природой система сельскохозяйственной потребительской кооперации призвана выполнять следующие функции:

а) производственная функция — обеспечение эффективного развития производства тех или иных продуктов как основы деятельности кооперативов;

б) коммерческая функция — получение прибыли в результате производства конечного продукта потребления и реализации его на рынке;

в) социальная функция — повышение уровня жизни населения сельских территорий; снижение уровня безработицы; повышение профессионального уровня.

Уровень развития сельскохозяйственной кооперации будет определяться на основе оценивания состояния реализации данных функций на определенной территории. Оценивание уровня реализации производственной функции необходимо проводить по таким параметрам: ресурсная база, экономическая эффективность, организационная база.

Состояние ресурсной базы оценивается по следующим критериям: материально-технические средства мелких товаропроизводителей и кооперативов (собственные или арендуемые), степень удовлетворенности производственных и потребительских кооперативов в основных средствах, средний паевой фонд кооперативов.

Показатели организационного фактора: количество потребительских кооперативов на 1000 мелких производственных кооперативов, КФХ и личных подсобных хозяйств; количество потребительских кооперативов по направлениям (сбыт, переработка, снабжение, обслуживание); доля

обеспечивающих и обслуживающих функций, выполняемых кооперативами; характер участия в региональных, муниципальных программах; взаимодействие с органами власти, управления АПК; членство потребительских кооперативов первого уровня в кооперативе второго уровня.

Экономическая эффективность оценивается по следующим показателям: интегральный показатель рентабельности деятельности, скорректированный на структуру совокупного объема деятельности; доля убыточных предприятий в разрезе отраслей, скорректированная на структуру совокупного объема деятельности; прибыль на одного члена кооперативов, рост доходов членов кооперативов.

Реализация коммерческой функции оценивается такими показателями: возможности снабжения и сбыта продукции; доля кооперативов в общем объеме реализации сельскохозяйственной продукции на территории; доля продукции переработки в общем объеме производства сельскохозяйственной продукции; прибыль от реализации переработанной продукции.

Исследования показали, что количество кооперативов в регионе, уровень безработицы, уровень жизни и рождаемость сильно взаимосвязаны между собой [3]. Исходя из этого, в группу показателей, отражающих реализацию социальной функции, предполагается ввести следующие: количество созданных рабочих мест, среднедушевой денежный доход, соотношение средней заработной платы с прожиточным минимумом, уровень безработицы.

Уровень кооперации будет определяться интегральным показателем оценки развития кооперации в регионе, при расчете которого предполагается использовать мультипликативные индексы. Оценка уровня сельскохозяйственной кооперации строится на использовании разнообразных методов, в основе которых: рейтинговая оценка, балльная оценка, анализ темпов прироста показателей.

Выводы. Фактором роста социально-экономического потенциала сельских территорий является развитие сельскохозяйственных кооперативов и их первичных звеньев – малых сельскохозяйственных товаропроизводителей. Результаты оценивания уровня развития сельскохозяйственной кооперации позволят региональным и местным органам власти принимать более обоснованные решения по поддержке сельскохозяйственных потребительских кооперативов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Республики Крым на 2015–2017 годы. — Режим доступа: http://msh.rk.gov.ru/rus/file/pub/pub_235009.pdf. — Дата доступа : 11.11.2015.

2. Коробейникова Е. В. Экономические проблемы регионов и отраслевых комплексов / Е. В. Коробейникова // Проблемы современной экономики. — 2009. — № 4 (32). — Режим доступа: http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2915. — Дата доступа : 11.11.2015.

3. Палаткин И. В. Стратегия развития сельскохозяйственной потребительской кооперации в Пензенской области / И. В. Палаткин, А. С. Салмина. — Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-razvitiya-selskoho-zyaystvennoy-potrebitelskoy-kooperatsii-v-penzenskoy-oblasti#ixzz3JaTvvo4t. — Дата доступа : 11.11.2015.

4. Официальный сайт АККОР. — Режим доступа: http://www.akkor.ru/analitika-i-obzory-27.html. — Дата доступа : 11.11.2015.

5. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым. — Режим доступа : http://gosstat.crimea.ru/ukgstruk2.php. . — Дата доступа : 11.11.2015.

6. Рудь Л. Н. Эффективность развития сельскохозяйственных кооперативов / Л. Н. Рудь // Вестник Орловского государственного аграрного университета. — 2011. — № 5. — Т. 32. — Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-razvitiya-selskohozyaystvennyh-kooperativov. — Дата доступа : 11.11.2015.

УДК 338.2

ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ МЕТОД ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТУРИСТИЧЕСКОГО БИЗНЕСА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

PROGRAM-TARGET METHOD OF PROVIDING ECONOMIC SECURITY OF TOURISM BUSINESS OF REPUBLIC OF CRIMEA

Ячменев Е.Ф., к.э.н., доцент,
Дремова Т.А., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.F. Yachmenev,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
T.A. Dremova, student, MOGB-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрены сущность программно-целевого метода управления социо-эколого-экономическими системами, виды программ. Определена роль данного метода в обеспечении экономической безопасности туристического бизнеса Республики Крым.

Annotation

The essence of program-target method to the management of socio-ecological-economic systems, types of programme. Define the role of this method in ensuring the economic security of tourism business of the Republic of Crimea.

Ключевые слова: экономическая безопасность, туристический бизнес, программно-целевой метод.

Keywords: economic security, the tourist business, program-target method.

Введение. Опыт обеспечения экономической безопасности различных регионов и муниципальных образований показал, что самая высокая эффективность организационных и экономических затрат наблюдается в тех случаях, когда работа строится на основе специально разработанной программы. В системе экономической безопасности туристического бизнеса Республики Крым одним из важнейших инструментов обеспечения такой безопасности являются комплексные программы, представляющие собой результат использования программно-целевого метода.

Программно-целевой метод широко использовался в административно-плановой экономике, но с переходом к рыночным отношениям его применение практически прекратилось. Однако в последнее время данный метод все чаще и чаще используется для планирования развития национальной экономики в целом и отдельных ее отраслей.

Цель исследования заключается в исследовании сущности программно-целевого метода и его роли в обеспечении экономической безопасности туристического бизнеса Республики Крым.

Результаты исследования. В общем виде «программно-целевой метод представляет собой совокупность мероприятий, обеспеченных совместными либо единоличными действиями усилиями и средствами различных участников программы для достижения поставленной цели» [1]. «Программно-целевой метод — метод увязки целей плана социально-экономического развития с комплексом экономических, социальных, научно-технических и производственных мероприятий и народнохозяйственными ресурсами, обеспечивающими их выполнение» [4].

В зависимости от степени охвата можно выделить:

– общегосударственные программы, разрабатываемые для достижения наиболее важных целей общества (экономической интеграции, повышения уровня жизни населения, комплексной программы научно-технического прогресса и т.д.);

– межотраслевые программы, направленные на достижение важных целей общественного развития, выполнение которых затрагивает ряд отраслей национальной экономики (развития топливно-энергетического и аграрно-промышленного комплексов, транспортной системы, туризма и санаторно-курортной сферы и др.);

– функциональные программы, предназначенные для решения задач общественного развития в целом.

Анализ управленческой практики показывает, что программно-целевой метод управления зарекомендовал себя весьма действенным инструментом повышения эффективности функционирования и развития территориальных социо-эколого-экономических систем.

Метод ориентирован не на субъект управления, его составные элементы и сложившуюся организационную структуру, а на элементы программы и программные действия.

Процесс разработки целевых программ развития туризма в регионах России значительно активизировался с 2000 года, что связано с признанием туристского бизнеса одной из приоритетных отраслей национальной экономики. При этом целевой подход к развитию туристической сферы стал реализовываться и в виде самостоятельных программ, и в комплексе с программами социально-экономического развития государства и отдельных регионов.

По нашему мнению, программно-целевой подход может быть успешно использован для обеспечения экономической безопасности туристического бизнеса Республики Крым.

После присоединения Республики Крым к Российской Федерации в марте 2014 г. на фоне резкого сокращения числа отдыхающих из Украины и проблем, связанных с транспортной доступностью полуострова, резко стала проблема обеспечения заполняемости и бесперебойного функционирования республиканских коллективных средств размещения. В тот период необходимо было противодействовать внешним угрозам с целью обеспечения экономической безопасности туристического бизнеса республики. Одним из действенных инструментов в этом плане явилась реализация адресной программы обеспечения загрузки коллективных средств размещения Республики Крым и г. Севастополя в курортном сезоне 2014 года, которая была разработана Правительством Российской Федерации совместно с Министерством культуры РФ, Федеральным агентством по туризму, Министерством курортов и туризма Республики Крым.

Таким образом, на современном этапе ключевыми инструментами обеспечения экономической безопасности туристического бизнеса Республики Крым являются краткосрочные программы государственной поддержки туризма. Однако учитывая межотраслевой характер туристического бизнеса, важную роль в обеспечении его экономической безопасности играют госпрограммы организации транспортного сообщения, модернизации материально-технической базы здравниц, развитие инфраструктуры, водо- и энергообеспечения и т.д.

Следовательно, экономическая безопасность туристического бизнеса должна обеспечиваться как федеральными целевыми программами, направленными на социально-экономическое развитие Республики Крым в

целом, так и отраслевыми программами, главной целью которых является развитие туризма.

В числе первой группы целевых программ необходимо выделить основной федеральный правовой акт по созданию новых условий экономического развития Крыма — Постановление Правительства РФ от 11 августа 2014 г. №790 «Об утверждении федеральной целевой программы «Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2020 года» [2].

Необходимо отметить, что обеспечение экономической безопасности туристического бизнеса невозможно без государственной поддержки на федеральном уровне, однако формирование региональных отраслевых мероприятий, тесно связанных со спецификой региона, задачами его социально-экономического развития требует участия местных властей.

Переходя от федеральных целевых программ социально-экономического развития Республики Крым к региональным отраслевым программам, стоит отметить утвержденную Постановлением Совета Министров Республики Крым от 9 декабря 2014 г. №501 «Государственную программу развития курортов и туризма в Республике Крым на 2015-2017 гг.» [3].

Выводы. Использование программно-целевого метода, главным инструментом которого являются федеральные и государственные целевые программы, для обеспечения экономической безопасности туристического бизнеса Республики Крым является весьма эффективным. Реализация краткосрочных программ позволит оперативно устранить непрогнозируемые угрозы, связанные с действием факторов макросреды, и создать предпосылки для дальнейшего устойчивого развития туристического бизнеса на полуострове. Разработка и реализация долгосрочных целевых программ должна охватывать все аспекты жизнедеятельности региона, ставить цели и решать задачи, четко увязанные с его спецификой, конкурентными преимуществами, на основе системного подхода. Это означает, что обеспечение высокого уровня экономической безопасности туристического бизнеса Республики Крым возможно лишь при высоком уровне социально-экономического развития региона и государства, обеспечении высокого уровня личной и общественной безопасности как туристов, так и местных жителей, что предполагает включение в целевые программы различных уровней мероприятий, обеспечивающих создание условий для развития и эффективной координации деятельности следующих структур: Федерального агентства по туризму, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Министерства иностранных дел Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Федеральной пограничной службы, Федеральной службы безопасности России, туристического делового сообщества, объединений туриндустрии, туроператоров, электронных и печатных средств массовой информации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Золин Э. В. Программно-целевой подход к обеспечению органами внутренних дел экономической безопасности закрытого административно-территориального образования / Э. В. Золин // Бизнес в законе. — 2008. — № 2. — С. 365–367.

2. Постановление Правительства РФ от 11 августа 2014 г. № 790 «Об утверждении федеральной целевой программы «Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2020 года» (с изменениями и дополнениями). — Режим доступа: http://base.garant.ru/70714732/. — Дата доступа : 1 декабря 2015 г.

3. Постановление Совета министров Республики Крым от 29 июня 2015 г. №358 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 09 декабря 2014 года № 501 «Об утверждении Государственной программы развития курортов и туризма в Республике Крым на 2015-2017 годы». — Режим доступа : http://rk.gov.ru/rus/file/pub/pub_252243.pdf. — Дата доступа : 15 ноября 2015 г.

4. Программно-целевой метод. — Режим доступа : http://economics.pp.ua/programmno-tselevoy-metod.html. — Дата доступа : 15 ноября 2015 г.

СЕКЦИЯ 4. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ: ГОСУДАРСТВО, РЕГИОН, ПРЕДПРИЯТИЕ, ПЕРСОНАЛ

УДК 330.34+332.1

СУЩНОСТЬ И СПЕЦИФИКА ПОНЯТИЯ "ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕГИОНА"

THE NATURE AND SPECIFICITY OF THE CONCEPT "ECONOMIC SECURITY OF REGION"

Зименкова Е.Н., ассистент,
Ячменева В.М., д.э.н., профессор,
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.N. Zimenkova, Assistant Professor
V.M. Yachmeneva,
Doctor of Economic Science, Professor,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Статья посвящена исследованию сущности понятия "экономическая безопасность региона". Приводится обзор научных взглядов на данную категорию. Дается авторское определение к понятию "регион", выделены факторы, определяющие специфику экономической безопасности региона.

Annotation

The article is devoted to research of essence of concept "economic security of region". Provides an overview of scientific views on this category. Given the author's definition to the notion "region", highlighted the factors that determine the specificity of the economic security of the region.

Ключевые слова: безопасность, регион, экономическая безопасность, экономическая безопасность региона.

Keywords: security, region, economic security, economic security of the region.

Введение. Экономическая безопасность страны является основой государственности и состоит из совокупности экономической безопасности ее регионов. Некогда бытовавший лозунг "сильные регионы — сильное государство" не лишен логического смысла, т.к. именно регионы являются определяющим фактором в формировании стабильной экономики.

Цель исследования. Прежде чем говорить об оценке экономической безопасности на любом уровне, необходимо определиться с понятийно-

категориальным аппаратом и на его основе сформировать общее представление об экономической безопасности региона.

Результаты исследования. Понятие "регион" в различных науках имеет настолько разные трактовки, что практически любую территорию можно назвать регионом. По мнению А.И. Гаврилова [1], регион — это территория в административных границах субъекта Федерации, обладающая характеристиками: комплексность, целостность, специализация и управляемость. В отличие от вышеизложенной интерпретации в Указе Президента РФ от 03.06.96 №803 "Об основных положениях региональной политики в Российской Федерации" регионом считается часть территории Российской Федерации, обладающая общностью природных, социально-экономических, национально-культурных и иных условий [2]. В своих исследованиях известный ученый Н.Н. Некрасов [3], изучая понятие "регион", акцентировал внимание на развитии производительных сил и охарактеризовал регион как крупную территорию страны с более или менее однородными природными условиями, а главным образом, характерной направленностью развития производительных сил на основе сочетания комплекса природных ресурсов с соответствующей сложившейся и перспективной материально-технической базой, производственной и социальной инфраструктурой.

По мнению автора, за основу в нашем исследовании целесообразно взять такое определение "региона", как: "регион" — это территория с устоявшейся социально-экономической системой жизнеобеспечения структурных элементов, которая адекватно и своевременно реагирует на внешние и внутренние изменения, адаптируется к ним, сохраняя свои параметры, и обеспечивает баланс интересов ее участников.

Как и понятие "регион", термин "безопасность" также неоднозначен и характеризуется такими ключевыми словосочетаниями, как: состояние защищенности, состояние отсутствия угроз, состояние системы жизнеобеспечения, состояние суверенности нации, совокупность упреждающих мероприятий (недопущение рисков), что подтверждает его многогранность. В Стратегии национальной безопасности РФ отмечено, что сбалансированное, комплексное и системное развитие субъектов Российской Федерации на региональном уровне обеспечивает стабильное состояние национальной безопасности [4]. В нашем исследовании под "безопасностью региона" следует понимать такое состояние жизнеобеспечения социально-экономической системы, которая при изменении условий внешней и внутренней сред не меняет своего назначения, выполняет свойственные ей функции, не деформируется и не видоизменяется под воздействием внешних факторов. Таким образом, "безопасность региона" в нашем понимании может проявляться в виде состояния окружающей среды (или экологии), качества жизни населения (или социальных процессов), финансовой составляющей (регион-донор или дотационный регион), инвестиционной составляющей, научно-технической составляющей, производственной со-

ставляющей (как бюджетообразующей) и т.д., которые в совокупности можно охарактеризовать как экономическая безопасность региона.

Экономическую безопасность региона стоит рассматривать, как обеспечивающий фактор, оказывающий непосредственное влияние на экономическую безопасность страны в целом. Несмотря на то, что в этой области проводилось много исследований, общепринятого определения экономической безопасности региона в настоящий момент также не существует. Ученые Т.В. Ускова, И.А. Кондаков [5] понимали под экономической безопасностью региона совокупность условий и факторов, характеризующих стабильность экономики, устойчивость и поступательность её развития, степень независимости и интеграции с экономикой страны, а также способность региональных органов государственной власти создавать механизмы реализации и защиты интересов хозяйствующих субъектов, поддержания социально-экономической стабильности территориального сообщества. Идею экономической безопасности региона как совокупности условий и факторов, обеспечивающих стабильность и устойчивое развитие экономики поддерживали также Г.Г. Фетисов и В.П. Орешин [6]. Сторонниками защиты интересов региона также являются И.В. Петров и Т.М. Оганян [7], которые считают, что в экономической безопасности региона, прежде всего, отражаются региональные интересы: обеспечение и поддержание достойного уровня жизни населения, рациональное использование имеющегося экономического потенциала, реализация независимой региональной социально-экономической политики региона, сбалансированность и интегрированность в финансовую систему страны, а также необходимость их защиты от различного рода внутренних (возникающих в рамках региона) и внешних (со стороны проводимой экономической политики государства, администраций других регионов, иностранных государств) угроз при соблюдении баланса с общенациональными интересами.

Коллектив авторов под руководством Н.В. Манохиной [8] описывает структуру экономической безопасности региона как комплекс факторов, призванных обеспечивать предпосылки для выживания системы региональной экономической безопасности и сохранения ее региональных структур в условиях кризиса и будущего развития; защиту жизненно важных интересов страны и ее территорий в отношении ресурсного потенциала; создание внутреннего иммунитета и внешней защищенности от дестабилизирующим воздействий; конкурентоспособность регионов на внутренних и мировых рынках и устойчивость финансового положения страны; условия и образ жизни, достойные цивилизованного человека и возможности устойчивого и нормального воспроизводства общественных процессов.

Авторы не согласны с тем, что необходимо сохранять региональные структуры. Скорее всего, их нужно приводить к оптимальности, т.к. зачастую раздутые региональные структуры сами выступают угрозой экономической безопасности.

Особую роль в формировании экономической безопасности региона играют факторы, определяющие его специфику:

– географическое положение региона (обширность занимаемой территории, расположение внутри страны, с выходом к морю или вблизи государственных границ);

– отрасли хозяйственной специализации региона (промышленность, лесное хозяйство, сельское хозяйство, энергетика, туризм и т.п.);

– транзитность территории (наличие авиационных, морских, автомобильных, железнодорожных и трубопроводных путей сообщения);

– социально-экономические связи между регионами (ориентация региона на внутренний или внешний рынок, связи с основными рынками сбыта, привлечение инвестиций);

– природно-ресурсный потенциал (месторождения газа, нефти, золота, алмазов и т.д., обеспеченность ресурсами для бюджетообразующих отраслей, благоприятные или неблагоприятные климатические условия);

– рекреационный потенциал (заповедные зоны, наличие объектов Всемирного наследия ЮНЕСКО);

– состояние окружающей среды;

– демографический фактор (воспроизводство населения, средняя продолжительность жизни, этнографические группы, состояние здоровья населения, уровень доходов населения по отношению к прожиточному минимуму, миграционные процессы);

– уровень государственной поддержки региона.

Учитывая все вышеизложенное можно сделать вывод, что специфика региона оказывает непосредственное влияние на его экономическую безопасность.

Выводы. Подводя итоги стоит отметить, что поскольку понятие "регион" отличается своей неоднозначностью и различием в его трактовках, то в качестве региона можно рассматривать некоторую территорию, имеющую определенную общность, административную или территориальную единицу какого-либо государства, страну в целом, а также региональные объединения государств либо их отдельных частей. Основываясь на данном толковании понятия "регион" основными приоритетами экономической безопасности региона (как административно-территориальной единицы государства) являются: возможность осуществлять собственную экономическую политику, способность к удовлетворению потребностей, способность предотвращать и проводить неотложные экономические мероприятия в связи с политическими и экономическими изменениями в стране, обеспечение стабильности и устойчивого роста.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гаврилов А. И. Региональная экономика и управление : учеб. пособие для вузов / А. И. Гаврилов. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002.

2. Указ Президента РФ от 03.06.1996 №803 "Об основных положениях региональной политики в Российской Федерации". — Режим доступа : http://document.kremlin.ru/page.aspx?1226847. — Дата доступа : 13.11.2015.

3. Некрасов Н. Н. Региональная экономика / Н. Н. Некрасов. — М., 1976.

4. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года. — Режим доступа : http://www.scrf.gov.ru/documents/99.html. — Дата доступа : 13.11.2015.

5. Кондаков И. А. Угрозы экономической безопасности региона и пути их преодоления / И. А. Кондаков, Т. В. Ускова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2011. — № 2. — С. 37–50.

6. Региональная экономика и управление : учебник / Под ред. Г. Г. Фетисова, В. П. Орешина. — М. : ИНФРА-М, 2006.

7. Петров И. В. Некоторые аспекты классификации индикаторов экономической безопасности региона / И. В. Петров, Т. М. Оганян // Пространство экономики. — 2012. — № 1–3. — С. 201–204.

8. Экономическая безопасность : учеб. пособие / Под ред. Н. В. Манохиной. — М. : ИНФРА-М, 2014.

УДК 338.432:330.3

РАЗВИТИЕ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА В СИСТЕМЕ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КРЫМА

DEVELOPMENT OF AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX IN THE SYSTEM OF FOOD SECURITY OF CRIMEA

Подсолонко Е.А., д.э.н., профессор,
Сироткин Е.Н., студент группы МИД-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.A. Podsolonko,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
E.N. Sirotkin, student MID-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрены проблемы, и пути инновационного развития агропромышленного комплекса Российской Федерации. Определена цель и методы достижение данной цели. Рассмотрены возможности достижения продовольственной безопасности страны.

Annotation

The problems of development of Country's agro-industrial complex are carried over for consideration. The aim and the methods of accomplishment of the given aim are determined. The capabilities of achievement of food security of the country are carried over for consideration.

Ключевые слова: АПК, агропромышленный комплекс, развитие, инновационная деятельность, продовольственная безопасность, Интернет, web-сайт.

Keywords: AIC, Agribusiness, agro-industrial complex, development, innovative activities, food security, the Internet, web-sites.

Введение. Развитие агропромышленного комплекса является необходимой составляющей для последующего развития экономики РФ. Агропромышленный комплекс — это фундамент экономики, производство продукции — жизненно важной для общества. Жизненность инновационного развития АПК подчеркивается в ежегодных посланиях президента РФ Федеральному собранию.

Темы, проблемы и задачи законодательного обеспечения инновационной деятельности обсуждаются и в постановлении Правительства РФ "Об утверждении федеральной целевой программы "Социально-экономического развития Республики Крым и г. Севастополя" [3].

Россия в последние годы придерживалась губительной тенденция, для любой экономики, а именно к уменьшению производства сельскохозяйственной продукции, в то же время надобность в ней, только возрастала, особенно при нынешнем положении Российской Федерации, следовательно, актуальность исследования, только возрастает. Увеличения производительности это уже не надобность, а необходимость, но для этого необходимость в эффективных инновационных подходах развития только увеличивается [1].

Инновационная деятельность — это ключ к успешному развитию отрасли и страны в целом.

Цель исследования. Агропромышленный комплекс, являясь сложной социально-экономической системой и должен быть, признан важнейшим элементом национальной экономики.

Целью исследования является создание механизма активного развития АПК для обеспечения продовольственной безопасности Крыма и всей территории страны.

Результаты исследования. Агропромышленный комплекс представляет собой объединение сфер экономики государства, Охватывающий аграрное хозяйство и отрасли промышленности, непосредственно связанны с сельскохозяйственным производством, осуществляющий функции: производства, хранение, переработку, перевозку и поставку ее потребителям [1].

1. Выделим следующие, возможные группы инноваций АПК.

2. Селекционно-генетические инновации.

3. Производственно-технологические инновации.

4. Хранение и переработка сельскохозяйственной продукции.

5. Экономико-социо-экологические инновации.

6. Организационно-управленческие инноваций [4].

В данной работе рассмотрим первую и пятую группу вышеприведенных видов инноваций.

Селекционно-генетические инновации — данный тип нововведений очень специфический и свойствен только АПК. К этому виду присуще, исследования по расширению генофонда растений, и дальнейшее применение в селекции сельскохозяйственных культур. Плюсом является непосредственно устойчивый генофонд растений, позволяющий подстраиваться под климатические условия и временной цикл роста. Риски в селекционно-генетических инновациях неизбежны, это обусловлено существующей неполнотой знаний генетиков и селекционеров [5].

Сфера организационно-управленческих инноваций имеется следующие риски, как неразвитость рыночной инфраструктуры, неполнота необходимой законодательной базы, а именно: общая экономическая нестабильность, инфляция. Все перечисленные минусы можно сгладить созданием единой базы данной, а именно создание Web-сайта.[6, с. 420-439]

Сайт (от англ. website: web — "паутина, сеть" и site — "место", буквально "место, сегмент, часть в сети") — система электронных документов (файлов данных и кода) частного лица или организации в компьютерной сети под общим адресом [7].

Для решения проблем таких, как: "производственно-экономические, организационные, эколого-экономические, социально-правовые вопросы", необходимо использовать комплексный, а также системный подход. В данный момент решения всех проблем, развития агропромышленного комплекса РФ, в основном направлены на отдельную проблему функционирования агропромышленного комплекса, в них не уделяется или уделяется недостаточно внимание теоретическому и практическому функционированию аграрного комплекса как фундаменту экономики в целом, а так же развития управленческой составляющей, как наиважнейшему объекту государственного регулирования [5].

Проблемная ситуация, заключается в существенной замене местной продукции АПК привозной продукцией и снижением занятости сельского населения Крыма по этой причине, уменьшением уровня его благосостояния за счет обогащения сторонних производителей.

В настоящее время необходимо обратить внимание на вопрос снабжения своей продукцией аграрного хозяйства и продуктами питания граждан страны, как это сделано в развитых странах с ведущей экономикой.

Например, в Японии, согласно, "доктрина о комплексной безопасности Японии", государство ставит наряду с военной безопасностью и топливной проблемой, продовольственную безопасность страны [4].

Выводы. Агропромышленный комплекс, является основополагающей частью экономики государства, соблюдает общие законы экономического развития и в то же время имеет свое собственное лицо с специфическими чертами, которое несовершенно, но с невероятными возможностями и социальной значимостью для государства в производимой продукции.

Все проблемы присуще агропромышленному комплексу страны хоть и являются специфичными, но решаемы, большинство проблем пресуше, только агропромышленному комплексу, значит, и решать их нужно по-особенному.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агропромышленный комплекс России. Статистический сборник. — М. : ГУП "АгроПресс", 2004. — С. 99–105

2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. — Режим доступа: http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf. — Дата доступа: 11.11.2015.

3. Постановление Правительства РФ "Об утверждении федеральной целевой программы "Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2020 года" от 11 августа 2014 г. N 790". — Режим доступа: http://base.garant.ru/70714732. — Дата доступа : 11.11.2015.

4. Национальный проект "Развитие АПК". — Режим доступа : mcx.ru/navigation/docfeeder/show/181.htm. — Дата доступа : 20.11.2015.

5. Попов А. А. Агропромышленный комплекс России: проблемы и решения / А. А. Попов. — М. : ЗАО "Издательство "Экономика", 2003. — 409 с.

6. Котлер Ф. Маркетинг. Гостеприимство и туризм : учебник для вузов / Ф. Котлер, Дж. Боуэн, Дж. Мейкенз ; пер. с англ. под ред. Р. Б. Ноздревой. — М. : ЮНИТИ, 1998. — 787 с.

7. Сайт // Свободная энциклопедия "Википедия". — Режим доступа : https://ru.wikipedia.org/wiki/Сайт. — Дата доступа : 20.11.2015.

УДК 004.658

СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ИНФОРМАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

THE SYSTEM OF INDICATORS TO MEASURE THE LEVEL OF INFORMATION AND ECONOMIC SECURITY

Фокина Н.А., к.э.н., доцент,
Косенкова А.И., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N.A. Fokina,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
A.I. Kosenkova, student, MOGB-241-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Целью данной работы является формирование системы показателей оценки уровня информационно-экономической безопасности предприятия (ИЭБП). В исследовании использованы системные методы анализа. Предложенная система состоит из 11 показателей, описывающих три характеристики системы безопасности.

Annotation

The aim of this work is to develop a system of indicators to measure the level of information and economic security (IEBP). The study used methods of system analysis. The proposed system consists of 11 indicators that describe the three characteristics of a security.

Ключевые слова: информационно-экономическая безопасность, показатели информационно-экономической безопасности, оценка информационно-экономической безопасности.

Keywords: information and economic security, performance information and economic security, assessment of information and economic security.

Введение. На сегодняшний день среди ученых и практиков не существует однозначности в понимании термина "экономическая безопасность предприятия". Соответственно, не выработано единое мнение относительно ее составляющих. Тем не менее, большинство авторов к основным компонентам "экономической безопасности предприятия" не только относят информационную составляющую, но и выделяют особое понятие — "информационно-экономическая безопасность" [1, 2, 3].

Цель исследования. Формирование системы показателей оценки уровня информационно-экономической безопасности предприятия.

Результаты исследования. С точки зрения информационно-экономической безопасности, защите подлежит именно конфиденциальная информация, как источник угрозы безопасности современного предприятия. Каналами утечки конфиденциальной информации являются:

– продукция или услуга, выпускаемая предприятием;

– документы, содержащие информацию;

– персонал, имеющий доступ к информации;

– технические средства и системы обработки информации.

На основе проведенного анализа угроз информационно-экономической безопасности (ИЭБП), предложена система показателей оценки уровня ИЭБП (табл. 1).

Таблица 1

Показатели оценки уровня ИЭБП

Наименование показателя	Обозначение	Характеристика
1	2	3
Уровень ИЭБП, сформированный персоналом, как носителем знаний (L1)		
– уровень осведомленности	К1	Объем полезной информации, которой владеет персонал компании.
– уровень осознания	К2	Уровень понимания сотрудниками важности информации, которой они владеют.
– уровень интерпретации	К3	Профессионализм и компетентность сотрудников в правильности разделения информации на общую и конфиденциальную; умение пользоваться такой информацией
– уровень приверженности организации сотрудников, имеющих доступ к конфиденциальной информации	К4	Насколько персонал предан своей организации, разделяет ее цели и готов сделать все возможное для ее успеха.
Уровень ИЭБП, сформированный организацией работы с источниками информации (L2)		
– доступность	К5	Возможность реализации беспрепятственного доступа к информации субъектов, имеющих на это надлежащие полномочия
– адресность	К6	Объем полезной информации, достаточной для понимания и принятия решений, предназначенной для определенного круга лиц
– защищенность	К7	Способность противостоять несанкционированному доступу к конфиденциальной информации, ее искажению или разрушению
Уровень ИЭБП, сформированный защищенностью товара (L3)		
– уровень инновационности	К8	Внедрённое новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованное рынком. Создание продуктов с новыми и полезными свойствами или ее усовершенствование.

Продолжение таблицы 1

1	2	3
– уровень раскрытия полноты информации	К9	Обеспечение ее доступности всем заинтересованным в этом лицам независимо от целей получения данной информации в соответствии с процедурой, гарантирующей ее нахождение и получение.
– полезность информации	К10	Полезной можно назвать ту информацию, которой достаточно для понимания и принятия решения.
– популярность товара	К11	В какой степени товар известен среди потребителей и на сколько выделяется среди аналогичной продукции (услуги).

Выводы. Предложена система показателей оценки уровня информационно-экономической безопасности, отвечающая требованиям полноты характеристик системы управления информационно-экономической безопасностью предприятия; соответствия целям оценки и актуальности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ясенев В. Н. Информационная безопасность в экономических системах / В. Н. Ясенев. — Н. Новгород : Изд-во ННГУ. — М. : 2006. — 253 с.

2. Алексеева С. А. Экономика знаний и человеческий капитал / С. А. Алексеева // Обучение иностранным языкам: от профессионализации к профессионализму. Материалы научно-методического межвузовского семинара 11 ноября 2009 г. — М. : МГИМО-Университет, 2010.— 178 с.

3. Блинов А. М. Информационная безопасность / А. М. Блинов. — М., 2010. — 96 с.

УДК 331.101

ПОВЕДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ИСТОЧНИК КАДРОВЫХ РИСКОВ

BEHAVIOR OF STAFF AS A SOURCE OF HUMAN RISKS

Цветкова И.И., к.э.н., доцент
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

I.I. Tsvetkova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрено поведение персонала с точки зрения создания угроз для организации. Все факторы, оказывающие влияние на поведение работников организации, сгруппированы в три категории: социальные, ценностные и личностные. Определены потенциальные угрозы, которые могут создавать в организации различные категории персонала.

Annotation

The behavior of personnel in terms of creating threats to the organization. All factors that influence the behavior of people in the organization are grouped into three categories: social, values and personality. Identify potential threats that might be created in the organization of the various categories of staff.

Ключевые слова: поведение, факторы, кадровая безопасность, угрозы, кадровые риски, корпоративная культура, система ценностей.

Keywords: behavior, factors, personnel security, threat, personnel risks, corporate culture, system of values.

Введение. Персонал — неотъемлемая часть любой организации. Именно качество управления персоналом определяет успешность достижения поставленных стратегических целей организации. Но именно они и обусловливают возникновение кадровых рисков. Снижение негативных проявлений этих рисков определяет успешность выполнения предприятием задач повышения прибыльности и конкурентоспособности.

Таким образом, актуальность исследования в сфере управления кадровыми рисками на предприятии обусловлена необходимостью разработки системного, всестороннего подхода к риск-менеджменту, который координируется в рамках всей организации. Способность эффективно влиять на риски дает возможность успешно функционировать предприятию, иметь финансовую устойчивость, высокую конкурентоспособность и стабильную прибыльность.

Одним из источников кадровых рисков выступает поведение человека.

Цель исследования. Рассмотреть поведение персонала с точки зрения создания угроз для организации.

Результаты исследования. Поведение — это последовательность действий человека, доступных наблюдению. К сожалению, в настоящее время поведение персонала не рассматривается как объект управления. Очень мало научных исследований, публикаций посвящено проблемам изучения, описания, управления поведением работников. До сих пор не накоплено достаточно эмпирических данных, позволяющих проанализировать и классифицировать модели поведения работников. Многие руководители российских предприятий имеют поверхностные и часто искаженные представления об управлении организационным поведением. В луч-

шем случае, эта сфера менеджмента осознается ими как функциональная зона менеджеров по персоналу.

Поведение работников в организации зависит от различных факторов, которые предлагается сгруппировать следующим образом:

а) социальные факторы:

– уровень развития коллектива (неосознанное невыполнение, осознанное невыполнение, осознанное выполнение, неосознанное выполнение);

– подготовленность к деятельности (низкая степень, средняя степень, высокая степень);

– референтность (слабо развита, относительно развита, сильно развита).

б) ценностные факторы:

– тип ценностной ориентации работников (нормативное, девиантное, противоправное);

– уровень ценностно-ориентационного развития коллектива (низкий, средний, высокий).

в) личностные факторы:

– стереотип личности (ригористический (подчинение служебному долгу), автономный (свобода организационного выбора), мобилизационный (психологическая готовность к работе), прессинговый (подчиненность рабочим операциям во времени и пространстве) [1];

– акцентуации характера (гипертимный, циклоидный, лабильный, сенситивный, астено-невротический, шизоидный, психастенический, эпилептоидный, истероидный, конформный, неустойчивый).

Различные категории персонала могут создавать разные потенциальные угрозы безопасности предприятия:

а) высшее руководство через:

– получение незаконного вознаграждения за продвижение;

– использование ресурсов предприятия в личных целях;

– ухудшение уровня морально-психологического климата;

– неэффективность принимаемых управленческих решений;

– формирование неэффективной кадровой политики.

б) руководители структурных подразделений через:

– прямое мошенничество и хищения;

– фальсификацию отчетности;

– продажу конкурентам информации, являющейся коммерческой тайной предприятия;

– отсутствие контроля за подчиненными;

– злоупотребление служебным положением.

в) специалисты и инженерно-технический персонал через:

– прямое хищение финансовых, информационных средств и продукции;

– нецелевое использование техники, инструментов, оборудования;

– продажу сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия;

– сокрытие от руководства недобросовестной работы подчиненных;

– демотивацию подчиненных к эффективной трудовой деятельности.

г) рабочие и служащие через:

– хищение готовой продукции, сырья, комплектующих, финансовых средств;

– нецелевое использование транспортных средств и специальной техники и оборудования;

– умышленный вывод из строя техники, оборудования, информационных ресурсов, порча сырья;

– снижение трудовой дисциплины;

– создание конфликтных ситуаций в коллективе и ухудшение морально-психологического климата.

На возникновение угроз со стороны персонала оказывает влияние уровень развития системы управления персоналом, неграмотная система подбора персонала, недостаточная квалификация персонала, неэффективная система мотивации, неграмотно построенная система обучения и развития персонала, недостаточная социальная информированность работников, неразвитая организационная культура, недооценка значения лояльности персонала [2].

Основой, определяющей поведение персонала в организации, является принятая в ней корпоративная культура. Организации, в которых уровень корпоративной культуры высокий, имеют положительный имидж, хорошую репутацию на рынке и высокий уровень экономической безопасности. Корпоративная культура влияет на все сферы жизнедеятельности организации, находит свое отражения в культуре производства и управления, культуре коммуникаций и сотрудничества с контрагентами, культуре организации и условий труда, культуре инноваций и культуре персонала, культуре социальной сферы и экономической культуре.

Корпоративная культура создает общую благоприятную атмосферу среди персонала всех уровней, направляет поведение работников на выполнение уставных задач, способствует увеличению результативности труда организации. Ее основу составляют идеи, взгляды и базовые ценности, раз-разделяемые членами организации. На основе коллективной системы ценностей возникает соответствующая система норм и стандартов поведения работников. Ценности — это набор ценностных ориентаций каждого участника корпоративной культуры. Они определяют, какое поведение сотрудников можно считать допустимым, как строятся отношения с коллегами и руководством.

Поэтому мы можем рассматривать корпоративную культуру как систему, задающую определенное направление трудовому поведению работников организации. Система ценностей является внутренним регулятором экономической безопасности любого предприятия.

Угрозы экономической безопасности имеют объективный характер и возникают в результате столкновения интересов членов коллектива. Корпоративная культура — это система ценностей, характеризующая трудовое поведение сотрудников, которая способна обеспечить конструктивное взаимодействие в коллективе и способствовать успешному функционированию во внешней среде предприятия [3].

Выводы. Необходимость управление кадровыми рисками определяет вопрос разработки концепции кадровой безопасности организации, которая должна быть направлена на построение многоуровневой системы барьеров на пути потенциальных и реальных рисков со стороны персонала компании.

1. Слободской А. Л. Риски в управлении персоналом : учеб. пособие / А. Л. Слободской ; под ред. В. К. Потемкина. — СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2011. — 155 с.

2. Митрофанова А. Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации / А. Е. Митрофанова // Вестник Московского государственного областного университета. — 2013. — №2. — Режим доступа : http://evestnik-mgou.ru/Articles/View/317. — Дата доступа : 13.10.2015.

3. Ворожбит В. В. Система ценностей в корпоративной культуре как способ поддержания экономической безопасности предприятия / В. В. Ворожбит // Економіка розвитку. — 2013. — № 1(65). — Режим доступа: http://www.ed.ksue.edu.ua/ER/knt/ee131_65/e131vor.pdf. — Дата доступа : 13.10.2015.

УДК 313.42

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

DEVELOPMENT STRATEGY OF PERSONNEL SECURITY COMPANIES

Цветкова И.И., к.э.н., доцент,
Ботенко Т.А., студент группы МО-242-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

I.I. Tsvetkova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
T.A. Botenko, student, MO-242-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Данное исследование посвящено раскрытию теоретических положений относительно разработки кадровой стратегии предприятия. Определены актуальность и цели исследования, а также используемые в настоящее время стратегии кадровой безопасности.

Annotation

This study focuses on the disclosure of theoretical positions regarding the development of human resources strategy. Determine the relevance and purpose of the study, as well as the currently used strategies of personnel security.

Ключевые слова: кадровая безопасность, стратегия, внутренние и внешние факторы, угрозы, риски, персонал.

Keywords: personnel security, strategy, internal and external factors, threats, risks, staff.

Введение. Обеспечение кадровой безопасности является не только одним из основных направлений деятельности любой современной организации, но и важнейшей функцией управления персоналом [1].

В настоящее время проблема обеспечения кадровой безопасности организации является достаточно актуальной, что объясняется нестабильностью национальной и региональной экономики, появлением нецивилизованных форм конкурентной борьбы, падением этических норм взаимоотношений участников социально-трудовых отношений, нарастанием кадровых и социальных рисков. Эти и другие обстоятельства обусловливают необходимость разработки теоретических и методических подходов к созданию системы обеспечения кадровой безопасности организации.

Актуальность исследования обусловлена тем, что кадровая безопасность занимает доминирующее положение по отношению к другим элементам системы безопасности организации, так как она взаимодействует с персоналом, кадрами, а они в любой составляющей первичны.

Цель исследования состоит в раскрытии теоретических положений относительно разработки стратегии кадровой безопасности предприятия.

Результаты исследования. Определить кадровую безопасность можно как состояние защищенности организации от угроз, обусловленных человеческим фактором. Обеспечение кадровой безопасности — это процесс предотвращения негативных воздействий на организацию за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Кадровая безопасность обеспечивается своевременным выявлением, предупреждением и пресечением опасных действий персонала [2].

Ключевым элементом этого процесса является разработка стратегии обеспечения кадровой безопасности.

Под стратегией обеспечения кадровой безопасности понимается совокупность приоритетных целей и управленческих подходов, реализация

которых обеспечивает защиту организации от любых угроз, связанных с функционированием кадрового направления ее деятельности [3].

В качестве стратегии кадровой безопасности в настоящее время предприятия используют:

– стратегию адекватного ответа на возникающие угрозы. Ориентация на такую стратегию предполагает возможность использования всего комплекса методов профилактики и отражения потенциальных угроз.

– стратегию упреждающего действия, в основе которой лежит ориентация на максимально полное и жесткое противодействие возможным угрозам кадровой безопасности, в результате чего риски имущественных или неимущественных потерь организации, связанные с функционированием кадрового направления ее деятельности, сводятся к минимуму.

При разработке стратегии обеспечения кадровой безопасности необходимо учитывать вероятностный характер реализации угроз, а также факторы внутренней и внешней среды, в зависимости от характера и степени влияния которых определяется необходимость и особенности формирования стратегии обеспечения кадровой безопасности.

Выводы. Разработка и реализация стратегии обеспечения кадровой безопасности позволит значительно снизить риски и угрозы деятельности организации, повысить конкурентоспособность организации в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации : учебник / А. Р. Алавердов. — М. : Маркет ДС, 2010. — 365 с.

2. Цветкова И. И. Формирование концепции оценки кадровой безопасности предприятия / И. И. Цветкова // Культура народов Причерноморья. — 2014. — № 278. — С. 81–84.

3. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия, 2003. — № 2. — С. 32–34.

УДК 313.42

ИНДИКАТОРНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

THE INDICATOR APPROACH TO ASSESSING THE SAFETY OF PERSONNEL IN THE SYSTEM OF ECONOMIC SECURITY

Цветкова И.И., к.э.н., доцент,
Сводцева И.А., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

I.I. Tsvetkova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
I.A. Svodceva, student, MOGB-241-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Данное исследование посвящено раскрытию сущности индикаторного подхода к оценке кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия. В данной работе, освещается понятие, характеристика и принцип работы индикаторного подхода, также представлены его преимущества и недостатки.

Annotation

This study focuses on disclosure, the indicator approach to assessing the safety of personnel in the system of economic security. In this paper, reveals the concept, characteristics and operation of the indicator approach also presents the advantages and disadvantages.

Ключевые слова: кадровая безопасность, индикаторный подход, оценка, индикатор.

Keywords: personnel safety, the indicator approach, assessment, indicator.

Введение. Оценка кадровой безопасности представляет собой результат, полученный путем исследования качественных и количественных показателей кадровой составляющей предприятия.

Для определения уровня кадровой безопасности предприятия, предлагается использовать метод индикаторного подхода.

Цель исследования заключается в раскрытии сущности индикаторного подхода, выявлении его положительных и отрицательных сторон применительно к оценке кадровой безопасности.

Результаты исследования. Одним из наиболее эффективных и наглядных методов при оценке кадровой безопасности в экономических источниках и исследованиях все чаще признается индикаторный подход.

Индикаторный подход представляет собой совокупность индикаторов (показателей) и их предельно допустимых значений (стандартизированных величин), в интервале которых определяется уровень заданного показателя [2].

В табл. 1 приведена характеристика состояний индикаторов кадровой безопасности.

Таблица 1

Характеристика состояний индикаторов кадровой безопасности

Состояние	Характеристика
1	2
Нормальное	Индикаторы кадровой безопасности находятся в пределах допустимых значений

Продолжение таблицы 1

1	2
Предкризисное	Один из индикаторов вышел за пределы допустимых значений, а остальные приблизились к пороговым отметкам
Кризисное	Выход за пределы основных индикаторов
Критическое	Выход за пределы пороговых значений всех индикаторов оценки

Главный недостаток такого подхода, заключается в отсутствии методической базы для вычисления индикаторов. При неточном выявлении значений индикаторов оценка кадровой безопасности станет не эффективной, что может повлечь за собой неверное управленческое решение. Как следствие, вероятно наступление нарушений всех уровней кадровой безопасности предприятия [3].

Положительный момент в индикаторном подходе заключается в его простоте, наглядности и универсальности, так как данный метод предполагает оценку любых составляющих предприятия [1].

Вывод. Таким образом, индикаторный подход выступает оптимальным инструментом при оценке кадровой безопасности.

Дальнейшие исследования предполагают проведение апробации оценки кадровой безопасности предприятия, используя индикаторный подход.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бобылев С. Н. Индикаторы устойчивости для России / С. Н. Бобылев, И. Ф. Лущик // На пути к устойчивому развитию России : бюллетень. — 2002. — Вып. 8 (19). — С. 10–11.

2. Нажипова А. Р. Индикаторный подход к оценке экономической безопасности предприятия / А. Р. Нажипова // Молодёжь и наука: Сборник материалов VIII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, посвященной 155-летию со дня рождения К. Э. Циолковского. — Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2012. — Режим доступа: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2012/section05.html. — Дата доступа : 01.11.2015

3. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании? / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия // Вестник УрФо. Безопасность в информационной сфере. — 2003. — № 2 — С. 2.

УДК 339.035

УГРОЗЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УРОВЕНЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

THREATS WHICH INFLUENCE THE LEVEL OF ECONOMIC SECURITY OF ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

Черненко Н.Г., ассистент,
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N.G. Chernenko, Assistant Professor,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе проведен анализ существующих классификаций угроз, которые влияют на уровень экономической безопасности деятельности предприятия, по свойствам и признакам. Обоснованы классификационные признаки, используемые при группировке. Проведена группировка по предложенным классификационным признакам.

Annotation

The analysis of existing classifications of threats that affect the level of economic security of the enterprise, according to the properties and characteristics. The basic classification features. Substantiated classification features used for grouping. Spend a group on the proposed classifications.

Ключевые слова: угрозы, безопасность, источники возникновения, объект воздействия.

Keywords: threats, security sources arising, the object of influence.

Введение. В целях успешного функционирования предприятия необходимо обеспечить ему экономическую безопасность. Для этого необходимо предвидеть возможные угрозы. Угроза, по мнению В.М. Ячменевой [6] — это негативное влияние совокупности условий, событий, факторов внешней среды на деятельность промышленного предприятия, имеющее множество проявлений.

Ю.Г. Лысенко в своей работе [3] предлагает угрозы деятельности предприятия классифицировать по: месту возникновения, форме существования, управляемости, объекту, продолжительности воздействия на систему и по уровню воздействия на систему. Такая классификация дает возможность сгруппировать угрозы для дальнейшего их изучения и оценивания их влияния на уровень экономической безопасности предприятия. В.Ф. Гапоненко в своей работе «Экономическая безопасность предприятий» отмечает, что для практических целей наиболее важны такие класси-

фикации угроз экономической безопасности, как: по величине ожидаемого ущерба; по возможности наступления; по возможности (относительной стоимости) противодействия; по соотношению характерного времени от момента обнаружения возникновения угрозы экономической безопасности до нанесения экономического ущерба или момента наступления неизбежности нанесения экономического ущерба предприятию и времени ответной реакции - противодействия предприятия, которое устраняет эту угрозу; по степени мотивации субъекта угрозы. Такая классификация помогает сгруппировать угрозы по величине их влияния. В.С. Пономаренко, Т.С. Клебанова, Н.Л. Чернова в своей монографии [4] классифицируют угрозы по следующим признакам: по отношению к рассматриваемой системе, по продолжительности периода действия, по достоверности возникновения, по управляемости, по зависимости от сферы возникновения. Эти ученые анализировали угрозы экономической безопасности региона и в качестве источников их возникновения предлагали элементы региональной системы.

Большинство ученых разделяют угрозы на внутренние и внешние. Это такие авторы, как Е.А. Халикова в работе [5], С.А. Грунин в работе [2], Н.К. Муратова в работе "Экономическая безопасность предприятия как успешная составляющая современного бизнеса", А.Н. Асаул в работе [1] и др.

Цель исследования. Сгруппировать угрозы, влияющие на уровень экономической безопасности деятельности предприятия на основе анализа существующих группировок различных авторов.

Для этого необходимо: провести анализ существующих классификаций угроз, которые представлены в научной литературе по свойствам и признакам; обосновать классификационные признаки, по которым необходимо провести их группировку.

Результаты исследований. Для обеспечения высокого уровня экономической безопасности деятельности предприятия надо знать все возможные угрозы. С этой целью можем выделить следующие классификационные признаки: по источнику возникновения угрозы и по объекту воздействия. Первый классификационный признак помогает выяснить откуда угрозу ждать. Второй классификационный признак позволяет выявить проблемное место, которое надо защищать.

Для каждого субъекта рыночной экономики угрозы сугубо специфические, но существуют угрозы, влияющие на уровень экономической безопасности любого предприятия — общерыночные. Сгруппировав угрозы деятельности предприятия по уровням внешней среды на угрозы мега-, макро-, мезо- и микроуровня, получили классификацию по источнику среды возникновения угроз, которая выглядит следующим образом.

Группа 1: угрозы мегоуровня возникают на мировом уровне или на уровне нескольких стран (например, глобальный кризис, международная конкуренция и др.).

Группа 2: угрозы макроуровня возникают на уровне государства. Такие угрозы возникают в результате влияния таких факторов, как технологических, технических, социально-экономических, социальных, нормативно-законодательных, форс-мажорных, информационных и экологических.

Группа 3: угрозы мезоуровня — это региональные угрозы. В эту группу угроз входят такие угрозы, которые появляются в результате изменений экономического положения региона.

Группа 4: угрозы микроуровня — это локальные угрозы, такие, как угрозы со стороны конкурентов, со стороны покупателей, со стороны внешних партнеров, со стороны поставщиков сырья, материалов, энергоносителей, рабочей силы, финансовых ресурсов, капитала, информации и т.п., со стороны сотрудников предприятия.

Для обеспечения высокого уровня безопасности предприятия необходимо знать, на какой объект воздействует та или иная угроза. Объектами воздействия угрозы на экономическую безопасность предприятия могут быть активы предприятия, техническое состояние производства, технологии, научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, персонал и др. Таким образом, имея перечень объектов деятельности предприятия, можно сформировать классификацию угроз по объектам воздействия:

– активы предприятия, которые составляют его собственность (материальные, нематериальные активы, продукция, наличные и ценные бумаги);

– техническое состояние производства (обновление инфраструктуры, износ активной части капитала, ее соответствие современному состоянию НТП);

– технологии (их особенности и инновационные секреты);

– инновации, модернизация, ноу-хау;

– организационная структура предприятия и ее система менеджмента;

– рыночная ценность.

Выводы. В результате исследования определены классификационные признаки по источникам возникновения угроз и по объекту воздействия. Анализ деятельности предприятия показал, что угрозы внешней среды можно представить в виде общерыночных и специфических. Обще рыночные угрозы: угрозы мегоуровня, угрозы макроуровня, угрозы мезоуровня, угрозы микроуровня. К специфическим угрозам по объекту воздействия относятся такие, как: активы предприятия, которые составляют его собственность; техническое состояние производства; технологии; инновации, модернизация, ноу-хау; организационная структура предприятия и ее система менеджмента; рыночная ценность.

Таким образом, обще рыночные угрозы возникают во внешней среде и воздействуют на объекты деятельности предприятия, представляя собой специфические угрозы экономической безопасности предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Асаул А.Н. Организация предпринимательской деятельности [учебник] / А.Н. Асаул, М.П. Войнаренко, П.Ю. Ерофеев; под ред. д э.н., проф. А.Н. Асаула. — СПб. : "Гуманистика", 2004. — 448 с.

2. Грунин С.О. Механизм управления экономической безопасностью организации: автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата экономических наук: спец. 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность) / С.О. Грунин. — Санкт-Петербург, 2001. — 27 с.

3. Механизмы управления экономической безопасностью / [Лысенко Ю., Мищенко С.Г., Руденский Р.А., и др.] ; под ред. Ю.Г. Лысенко. — Донецк : Изд-во "ДонНУ", 2002. — 178 с.

4. Пономаренко В.С. Экономическая безопасность региона: аналіз оценка, прогнозирование. Монография / В.С. Пономаренко, Т.С. Клебанова, Н.Л. Чернова. — Х.: ИД "ИнжЭк", 2004. — 144 с.

5. Халикова Э.А. Экономическая безопасность предприятия в современных условиях / Э.А. Халикова, Г.А. Васильев // Вестник магистратуры. — Йошкар-Ола: Коллоквиум, 2012. — № 3(6).

6. Ячменьова В.М. Ефективність управління діяльністю промислового підприємства та діагностика загроз: монографія / В.М. Ячменьова, М.В. Височина, О.Й. Сулима. — Сімферополь: ВД "АРІАЛ", 2010. — 472 с.

УДК 334

К ВОПРОСУ О ВАЖНОСТИ РАННЕЙ ДИАГНОСТИКИ КРИЗИСОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

TO THE QUESTION ABOUT IMPORTANCE OF EARLY DIAGNOSIS OF THE CRISIS ON INDUSTRIAL ENTERPRISES

Черногорова К.А., ассистент,
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

K.A. Chernogorova, Assistant Professor,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе рассматривается вопрос о важности поиска и внедрения специальных методов и механизмов управления промышленными предприятиями, направленных на

раннюю диагностику и предупреждение отрицательных воздействий дестабилизирующих факторов.

Annotation

The paper discusses the importance of research and implementation of specific management methods and mechanisms of industrial enterprises aimed at early diagnosis and prevention of adverse effects of destabilizing factors.

Ключевые слова: кризис; антикризисное управление; предупреждение кризиса; слабые сигналы; качество информации; уровень информированности.

Keywords: economic security, economic security criteria, approaches to the evaluation of the economic security

Введение. Тяжелые последствия экономических кризисов актуализируют проблему поиска новых методов управления, позволяющих вовремя реагировать на негативные, дестабилизирующие факторы как внутри организации, так и в ее внешнем окружении. Решение этой задачи требует разработки механизма, отслеживающего самые ранние признаки зарождающего кризиса, умеющего распознать активизацию кризиса во время формирования предпосылок его развития.

Цель исследования — обосновать необходимость создания новых механизмов диагностики и управления кризисом на начальном этапе его развития.

Результаты исследования. Диагностика кризиса на ранней стадии его развития затруднена, так как его проявления носят слабый характер и часто воспринимается как единичные, случайные, не связанные между собой явления в жизнедеятельности предприятия или в его внешнем окружении.

Впервые на важность фиксации и анализа данных явлений обратил внимание И. Ансофф в своей работе "Стратегический менеджмент" [1]. И. Ансофф, еще в 1975 году ввел такие понятия как "слабые сигналы" и "уровень осведомленности", а так же предложил модель управления по слабым сигналам, позволяющую организациям с минимальными временными потерями реагировать на грядущие изменения и трудно предсказуемые события, тем самым предвосхитив сегодняшний интерес к слабым сигналам. По мнению Ансоффа слабые сигналы — это ранние признаки надвигающихся проблем (или возможностей), распознать которые довольно сложно, так как они не достаточно точные и определенные. Однако, вовремя распознав их, появляется достаточно времени для того, что бы подготовить и провести ряд активных контрмер, направленных на сохранение устойчивости предприятия. Постепенно уровень осведомленности растет, слабые сигналы становятся сильными, но с появлением возможности принимать точные адресные решения, времени на их подготовку и реализацию

уже нет. И вместо своевременного превентивного воздействия приходиться концентрировать усилия на устранения последствий.

Не смотря на то, что сам автор не стал развивать модель управления по слабым сигналам, ему удалось обосновать важность такого подхода, а так же сформировать достаточный понятийный базис для дальнейшего исследования. Рассмотренные им модели активного, реактивного и планового управления наглядно демонстрируют зависимость способности фирмы к своевременной реакции на существенные перемены от промедлений и задержек, вызванных затратами времени на обработку информации и принятие решений. Подтверждение данной теории можно найти, проанализировав основные свойства информации. С точки зрения теории информации и общей теории управления основные свойства информации, необходимой для принятия решений, можно выразить через ее качественные характеристики [3], такие как полнота, достоверность и своевременность (актуальность) информации.

Под полнотой информации понимается ее объем, который соответствует потребностям лица принимающего решения, то есть полнота представляет собой показатель, характеризующий достаточность информации для решения задач. Если представить полноту информации виде функции от времени, то она примет вид возрастающей функции, так как с течением времени информация накапливается, снижая неопределенность и тем самым обеспечивая возможность принятия решения [2].

Аналогичными свойствами обладает и другой важный признак качества информации — достоверность. Достоверность гарантирует не только объективное описание и приемлемое отражение тех событий, которые она должна представлять, но и отсутствие существенных ошибок и нарушений. Достоверность информации в значительной степени зависит от источника ее получения. Естественно, что первые источники с неточной, размытой информацией не могут обеспечить приемлемый уровень достоверности.

Обратными свойствами обладает своевременность (актуальность) информации. Под своевременностью информации понимается степень соответствия оцениваемой информации действительному состоянию тех реалий, которые она отражает. Своевременность информации подчиняется закону старения информации, в соответствии с которым полезность информации постепенно снижается. Скорость старения зависит от типа информации. Например, оперативно-тактическая информация стареет намного быстрее стратегической информации.

Таким образом, лицу, принимающему решения приходиться решать дилемму, либо принимать решения в условиях неопределенности или дождаться полной информированности и достоверности информации при этом придется пожертвовать своевременностью данного решения.

Выводы. Таким образом, модели известного американского специалиста И. Ансоффа и законы теории информации наглядно продемонстрируют экономический эффект от внедрения превентивного управления и

важность поиска компромисса между уровнями информированности и своевременностью в динамике принятия решения, с целью сокращения времени на его формирование. Управление на данном этапе развития кризиса можно рассматривать как некий фильтр, через который должна пройти информация прежде, чем она окажет влияние на деятельность предприятия. Для этого в систему предупреждения кризисных явлений должна быть включена подсистема сбора и анализа информации, позволяющая улавливать и распознавать первые, слабые сигналы грядущих изменений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ансофф И. Стратегический менеджмент: классическое издание: пер. с англ. / И. Ансофф ; пер. О. Литун ; ред. А. Н. Петров. — СПб. : Питер, 2011. — 343 с.

2. Духин А. А. Теория информации / А. А. Духин. — М. : Гелиос АРВ, 2007. —247 с.

3. Хохлов Г. И. Основы теории информации: учебное пособие для вузов по специальности "Комплексное обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем" / Г. И. Хохлов. — М : Академия, 2008. — 170 с.

УДК 331.1

ОЦЕНКА УРОВНЯ НАДЕЖНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

RELIABILITY LEVEL ASSESSMENT AMONG THE STAFF IN THE ENTERPRISE

Ячменева В.М., д.э.н., профессор,
Проценко Ю.С., студент группы МО-242-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.M. Yachmeneva,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Y.S. Protsenko, student MO-242-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе проанализированы подходы к оценке уровня надежности персонала предприятия, раскрыта сущность понятия "надежность персонала" и лояльности сотрудников, выявлены факторы, влияющие на них. Обоснована необходимость разработки методики оценки надежности персонала предприятия.

Annotation

The work analyzed the research in the literature question of the personnel reliability in the enterprise, the uncover determination personnel reliability and loyalty of employees, the factors, which determining it. Substantiate the necessity of developing a method for assessing the level of staff reliability in the enterprise.

Ключевые слова: надежность персонала, оценка уровня надежности, лояльность персонала.

Keywords: personnel reliable, evaluation of reliability, loyalty of staff

Введение. Надежность персонала является важной составляющей профессиональной пригодности персонала. Уровень надежности персонала зависит от разных причин и может изменяться весте с изменением условий труда, то есть эта характеристика непостоянна, и мало формализована. Вопрос оценки уровня надежности персонала является крайне важным для любой организации. Надежность персонала, как его характеристика способствует минимизации внутреннего риска и является неотъемлемой частью успеха предприятия. В современных рыночных условиях наблюдается высокий уровень конкуренции и в данных условиях возрастает значимость понятий "коммерческая тайна", "безопасность предприятия" и "надежность персонала". Человеческий фактор является одновременно как ключевым ресурсом компании, так и наиболее уязвимым звеном. Именно поэтому решение проблем связанных с оценкой уровня надежности персонала, сегодня является актуальным.

Лояльность и надежность персонала с точки зрения безопасности изучали А. Ковров, А.И. Ефимов и С.В. Вихорев. А. Ковров выдвигает такие критерии надежности, как социальные, психологические, медицинские, квалификационные. М.И. Магура пишет, что надежность персонала основана на патриотизме и приверженности к своей организации. В своих исследованиях тему надежности персонала затрагивали такие авторы, как И.Г. Чумарин, М.А. Соловьева, К.В. Харский [1], А.В. Фомин, А. Сошников [2], Е. Моргунов [3], В.М. Ячменева [4].

Цель исследования. Формализация процедур уровня надежности персонала предприятия. Для реализации данной цели необходимо сформировать концепцию оценки уровня надежности персонала предприятия, которая будет включать в себя: понятийно-категориальный аппарат; достоинства и недостатки существующих методик оценки персонала по профессиональной принадлежности; анализ факторов внешней и внутренней среды, влияющих на уровень надежность персонала предприятия.

Результаты исследования. Уровень надежности персонала — это его способность действовать нормативно-определенными способами и добиваться нормативно-заданных результатов, как в стандартных, так и в нестандартных условиях. Нормативные способы и результаты деятельности обычно описываются в должностных инструкциях, а также вытекают из

норм корпоративной этики и культуры, и направлены на поддержание требуемого уровня эффективности деятельности организации, конкурентоспособности и обеспечение ее безопасности. Надежность подразумевает достаточно высокий уровень лояльности. Термин "лояльность" подразумевает под собой уважительное и корректное отношение работников к своим руководителям и коллегам, восприятие организационных изменений или проблем с пониманием и терпимостью, стремление к соблюдению корпоративных правил и норм поведения. На надежного сотрудника можно положиться в трудное для компании время гораздо больше, чем просто на лояльного работника.

К показателям, определяющим надежность персонала, относят:

– уровень профессиональной компетентности и дееспособности персонала — способность персонала выполнять свои обязанности;

– социально-корпоративная зрелость персонала – совпадение личных целей работника с целями организации;

– внутренняя цельность и устойчивость личности.

Выводы. На сегодняшний день не существует единой универсальной методики оценки уровня надежности персонала предприятия. Надежность персонала — это неоднозначная и многогранная характеристика, на которую оказывают влияние множество факторов внешней и внутренней среды, поэтому не существует управленческих, психологических или психофизиологических подходов к методам оценки, которые могли бы однозначно раскрыть ее сущность как экономическую категорию и определить уровень.

В ходе исследования будут проанализированы существующие методики оценки персонала по профессиональной принадлежности, выявлены их достоинства и недостатки. Будет разработана методика оценки уровня надежности персонала, учитывающая профессиональную компетенцию персонала, социально-корпоративную зрелость персонала и стрессоустойчивости их личности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Харский К. В. Благонадежность и лояльность персонала / К. В. Харский. — СПб. : Питер, 2003. — 496 с.

2. Сошников А. Оценка персонала. Психологические и психофизические методы / А. Сошников, А. Пеленицын. — М. : Эксмо, 2009.

3. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е. Моргунов. — М. : Издательство журнала "Управление персоналом", 2005. — 550 с.

4. Ячменьова В.М. Ідентифікація стійкості діяльності промислових підприємств: [монографія] / В.М. Ячменьова. — Сімферополь: Доля, 2007. — 384 с.

УДК 334.73

ПОТРЕБИТЕЛЬСКАЯ КООПЕРАЦИЯ: ЗАДАЧИ, УЧАСТНИКИ, ИНТЕРЕСЫ

CONSUMER COOPERATION: CHALLENGES PARTICIPANTS, INTERESTS

Ячменева В.М., д.э.н., профессор,
Ищенко А.Д., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.M. Yachmeneva,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
A.D. Istshenko, student MOGB-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В ходе исследования были определены задачи потребительской кооперации, в том числе на государственном уровне. Сделан вывод о том, что потребительская кооперация помимо коммерческого, должна иметь социально-ориентированный характер. Кроме того были выявлены участники потребительской кооперации как формы продовольственной безопасности Республики Крым с помощью метода анализа иерархий Саати, а также интересы каждой группы акторов.

Annotation

The study defined the tasks of consumer cooperation, including at the state level. It is concluded that in addition to the commercial, consumer cooperatives, should be social-oriented nature. In addition, participants identified consumer cooperatives as a form of food security of the Republic of Crimea with the help of the analytic hierarchy Saaty, as well as the interests of each group of actors.

Ключевые слова: потребительская кооперация, продовольственная безопасность, задачи, участники потребительской кооперации, интересы, социально-ориентированная система.

Keywords: consumer cooperation, food security objectives, the participants of Consumer Cooperatives, interests, social-oriented system.

Введение. Неотъемлемой частью национальной безопасности страны является ее продовольственная безопасность. Важнейшая социально-экономическая задача России заключается в улучшении обеспечения граждан продуктами питания. Решение данной проблемы является приоритетным направлением политики, так как охватывает широкий спектр различных факторов.

Согласно Указу "Об утверждении Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации" продовольственная безопасность — является одним из главных направлений обеспечения национальной безопасности страны в среднесрочной перспективе, фактором сохранения ее государственности и суверенитета, важнейшей составляющей демографической политики, необходимым условием реализации стратегического национального приоритета — повышение качества жизни российских граждан путем гарантирования высоких стандартов жизнеобеспечения.

Цель исследования: определить задачи потребительской кооперации как формы продовольственной безопасности Республики Крым, выявить взаимосвязь между участниками потребительской кооперации как формы продовольственной безопасности Республики Крым.

Исследованность проблемы: научные основы кооперативного движения и кооперативной формы хозяйствования создавались и развивались многими поколениями ученых и кооператоров-практиков в нашей стране и за рубежом. Основоположниками формирования теоретической базы кооперативного движения в девятнадцатом и начале двадцатого века явились классики российской и зарубежной кооперации: П.Л. Кропоткин, В.И. Ленин, К. Маркс, Р. Оуэн, М. Туган-Барановский, А. Чаянов, Ш. Жид и др. [6].

Результаты исследования: имплементация основ или канонов продовольственной безопасности должна вписываться в концепцию экономической безопасности государства, а их практическая реализация не противоречить законам рыночной экономики.

В период практического реформирования экономики, а также её активной глобализации актуальным становится создание цивилизованного рыночного хозяйства, ориентированного на социальные цели. Развитие рыночных отношений сопровождается множеством противоречий, в первую очередь социальных и рыночных. Большинство субъектов рыночных отношений приоритетной целью ставят получение прибыли, а также её максимизацию. На практике же первоочередной целью коммерческих объединений должно быть удовлетворение спроса населения, а также развитие в области, ориентированной на социум. Ярким примером такой негосударственной структуры, которая имеет социально-ориентированный характер, является потребительская кооперация. Частно-государственное партнерство как форма взаимодействия сегодня получило новое развитие и стало основой в обеспечении продовольственной безопасности населения страны. В этих условиях потребительская кооперация остается некоммерческой структурой и ставит социальные задачи по защите интересов своих членов посредством нейтрализации или смягчения негативных тенденций в сфере обращения [1].

С одной стороны, потребительская кооперация призвана выполнять социальные задачи потребителя, с другой — рыночные условия заставляют потребительскую кооперацию развивать предпринимательскую деятель-

ность. Для развития потребительской кооперации в условиях рыночной экономики и возможности по выполнению социальных функций необходимо соблюдение основного требования рыночных отношений: они должны развиваться в правовой среде, которая регламентирует деятельность всех хозяйствующих субъектов.

На государственном уровне прописано, что в сфере производства и оборота сельскохозяйственной, рыбной продукции и продовольствия предстоит осуществить меры, направленные на стимулирование развития интеграции и кооперации в сфере производства, переработки и реализации сельскохозяйственной и рыбной продукции, сырья и продовольствия [5].

Проанализировав понятия потребительской кооперации с помощью метода морфологического анализа, мы получили такие определения:

Потребительская кооперация - это добровольное объединение граждан для общего ведения хозяйственной деятельности с целью улучшения своего экономического и социального положения (осуществление торговой, заготовительной, производственной и иной деятельности, не запрещенной действующим законодательством, содействия социальному и культурному развитию села, народных промыслов и ремесел, участие в международном кооперативном движении). Необходимо обозначить, что такое потребительская кооперация для потребителей – это насыщение рынка товарами массового потребления не зависимо от места проживания, религиозной и партийной принадлежности, без каких-либо претензий на преференции, кроме тех, которые предоставляет рынок. Для потребителей-пайщиков потребительская кооперация – это кроме первоочередного удовлетворения потребностей в товарах народного потребления, а также создание рабочих мест, получение преференций в получении услуг службы быта, торговли и т.д. [6].

Современная потребительская кооперация — это кооперация ресурсов, физических и юридических лиц, обладающих инновационным потенциалом, обеспечивающих социально-ориентированное производство, развитие инновационной деятельности и инновационной системы управления. Потребительская кооперация обладает полномочиями:

– в расширении прав и возможностей кооперации, как агента рыночных отношений;

– в защите прав и экономической роли отдельного пайщика в решении социально-экономических задач потребительской кооперации. В системе потребительской кооперации приобретаются обязательные права на возврат паевого взноса согласно ст. 48 ГК РФ, приобретается возможность "новации", реструктуризации обязательств в соответствии со ст. 414 ГК РФ.

– в расширении социальной миссии потребительской кооперации и ее взаимосвязи с хозяйственными структурами и исполнительной властью на местах;

– в повышении инновационной активности, освоения разнообразных инноваций, создания инновационной инфраструктуры [6].

Одной из основных задач нашего исследования является определение участников потребительской кооперации с учётом их интересов, а также определение характера отношений между ними. Для этого обоснован выбор метода анализа иерархий (МАИ).

В настоящее время МАИ прочно вошел в теорию практику многокритериального выбора. Метод анализа иерархий является замкнутой логической конструкцией, обеспечивающей с помощью простых правил анализ сложных проблем во всем их разнообразии и приводящей к наилучшему ответу. К тому же, применение метода позволяет включить в иерархию все имеющееся по рассматриваемой проблеме знание и воображение [4].

Потребительская кооперация как инструмент социальной защищённости населения предусматривает участие населения:

– в его хозяйственной жизни;

– в обслуживании и получении материальных благ, работ, услуг и других потребительских выгод;

– в создании условий для повышения качества жизни.

Население объединяется само, объединяет ресурсы, средства, имущество, трудовой вклад в виде паевых взносов, создает единую систему хозяйственно-финансовых отношений, единую ценовую политику, единую систему документооборота, формирует самоуправление с целью удовлетворение своих потребностей: экономических, социальных, юридических, воспитательных и экологических. Дадим характеристику каждой из них в отдельности:

– экономические — получение прибыли за счет реализации продуктов, услуг, на более выгодных условиях;

– социальные, т.е. современные оздоровительные, образовательные и социально-организационные технологии, получение высокого качества благ и услуг, рост качества жизни. Также обеспечиваются и сохраняются места работы за счет роста занятости и снижения риска нестабильности рынка занятости;

– юридические — закон гарантирует потребительским обществам и их союзам с учетом их социальной значимости, а также гражданам и юридическим лицам, создающим эти потребительские общества и их союзы, государственную поддержку;

– воспитательные — потребительская кооперация воспитывает в среде сельского населения идеологию самоуправления, которая проявляется, с одной стороны — в участии пайщиков в органах управления и контроля, с другой стороны — в их материальном участии в социально-экономической деятельности потребительских обществ;

– экологические — производственная деятельность потребительских кооперативов должна быть направлена на сохранение окружающей природной среды, на рациональное использование природных ресурсов во из-

бежание загрязнения сельскохозяйственной продукции и продуктов питания нитратами и другими вредными веществами [3].

Потребительская кооперация, с одной стороны, выступает как инструмент экономической и социальной защиты интересов населения на основе потребительской выгоды, а с другой стороны, как инструмент экономической выгоды. Социальная защищенность выступает как фактор роста устойчивости, динамики хозяйственной жизни общества и региона. Вышеперечисленные интересы присущи также и субъектам потребительской кооперации, которыми выступают члены-пайщики, работники предприятий и организаций потребительской кооперации и потребители товаров и услуг. Раскроем сущность субъектов потребительской кооперации и их интересы:

– первая группа субъектов-участников — члены-пайщики потребительских обществ, вовлеченные в их деятельность и союзы, то есть определенные лица или группы лиц, наделённые правом принятия и реализации решений и оказывающие содействие и помощь другим субъектам-участникам системы потребительской кооперации в решении проблем удовлетворения их социально-экономических потребностей и интересов. Основной интерес и потребности данной группы субъектов-участников — широкий доступ на льготных условиях к товарам и услугам потребительской кооперации, возможность инвестирования денежных и иных средств и ее развитие и др. Эта группа субъектов является социальной основой системы потребительской кооперации;

– вторая группа субъектов-участников — работники предприятий и организаций — субъекты-участники системы потребительской кооперации, принимающие непосредственное трудовое участие в их деятельности. Интересы и потребности этой группы субъектов-участников повышение уровня и качества их жизни, улучшение условий труда. Эта группа субъектов является главной производительной силой развития системы потребительской кооперации;

– третья группа субъектов-участников — потребители товаров и услуг (нечлены потребительских обществ и союзов) — отдельные лица или группы лиц, как правило, представители местного населения, заинтересованные в оказании им широкого спектра потребительских услуг. Эта группа субъектов-участников является важнейшим активным участником системы потребительской кооперации, выполняющим три основные функции. Во-первых, они являются экономической основой социально-экономического развития системы потребительской кооперации как потребители оплачиваемых ими товаров и услуг; во-вторых, население как субъект-участник системы потребительской кооперации является источником пополнения рабочей силы для эффективной деятельности потребительских кооперативов; в-третьих, население как субъект-участник системы потребительской кооперации является источником расширения ее социальной базы, потенциальным источником ее новых членов-пайщиков [3].

Выводы. Таким образом, вышеприведённый анализ дает нам право сделать следующие выводы:

– во-первых, были определены задачи потребительской кооперации как формы продовольственной безопасности Республики Крым, а также выяснено, что с одной стороны, потребительская кооперация призвана выполнять социальные задачи потребителя, с другой – рыночные условия заставляют потребительскую кооперацию развивать предпринимательскую деятельность;

– во-вторых, были определены субъекты потребительской кооперации, которыми выступают члены-пайщики потребительских обществ, работники предприятий и организаций и потребители товаров и услуг потребительской кооперации;

– в-третьих, были определены интересы и потребности каждого из участников потребительской кооперации, такие как экономические, социальные, юридические, воспитательные и экологические. Каждой группе потребностей была дана характеристика.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Губин В. В. Проблемы социально-экономического развития системы потребительской кооперации в условиях рынка / В. В. Губин, А. А. Степанов, И. А. Степанов. — М. : ООО "ИЦ", 2012. — 196 с.

2. Жид Ш. Кооперация как экономическая программа : учебное пособие / Ш. Жид — М., 1917. — 347 с.

3. Ищенко А. Д. Потребительская кооперация: назначение, структура, полномочия / А. Д. Ищенко, В. М. Ячменева // Культура народов Причерноморья. — 2014. — № 278. — С. 26–29.

4. Саати Т. Принятие решений: Метод анализа иерархий: учебное пособие / Т. Саати. — М., 1993. — 278 с.

5. Указ Президента Российской Федерации от 30.01.2010 № 120 "Об утверждении Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации". — Режим доступа : www.kremlin.ru/news/6752. — Дата доступа : 20.11.2015.

6. Ячменев Е. Ф. Формирование понятийно-категориального аппарата потребительской кооперации / Е. Ф. Ячменев, А. Д. Ищенко // Устойчивое развитие социально-экономической системы и субъектов рыночной экономики Российской Федерации : материалы XVI науч.-практич. конф., 29-30 нояб. 2014 г. — Симферополь : ИТ "АРИАЛ", 2014. — С. 83–86.

УДК 331.108

ВЫБОР ИНСТРУМЕНТА ОЦЕНКИ КАДРОВЫХ РИСКОВ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ

CHOICE OF VALUATION TOOLS PERSONNEL RISKS, ENVIRONMENTAL CONDITIONS OF UNCERTAINTY

Ячменева В.М., д.э.н., профессор,
Хайнюк А.С., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.M. Yachmeneva,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
A.S. Khainiuk, student MOGB-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В данной работе проведен анализ инструментов оценки уровня кадровых рисков, предложенных авторами, изучающими данную проблему. Был проведен анализ математических теорий, результат которого показал, что для расчета уровня кадровых рисков наиболее приемлемой является Теория нечетких множеств, метод нечеткой логики.

Annotation

In this work the analysis tools to assess the level of personnel risks, proposed by the authors who study this problem. An analysis was made of mathematical theories, the result of which showed that for the calculation of the level of personnel risks is the most acceptable theory of fuzzy sets, fuzzy logic method.

Ключевые слова: кадры, риски, кадровые риски, оценка риска, инструмент оценки, неопределенность.

Keywords: staff, risks, staff risks, risk assessment, assessment tool, the uncertainty.

Введение. Принятие решений в условиях неопределенности внешней среды связанно с отсутствием или не полнотой информации, о ее состоянии. Неопределенность влечет за собой риски, наиболее опасными рисками являются кадровые. Именно человеческий фактор играет особенную роль в деятельности предприятия, от управленческих решений зависит, на сколько, успешным будет функционирование финансовых, маркетинговых, производственных и других подсистем и предприятия в целом. Своевременная реакция на прогнозирование, выявление, предотвращение и минимизацию кадровых рисков и их последствий обуславливает устойчивое функционирование предприятия. Необходимость действовать в условиях,

которые не могут быть определены, большую значимость имеют кадры, что обуславливает актуальность оценки кадровых рисков.

Цель исследования: выбор адекватного и релевантного метода оценки уровня кадровых рисков, в условия неопределенности внешней среды.

Анализ публикаций. "Кадровые риски" являются междисциплинарными. Управлению рисками посвящены труды А. Г. Бадаловой, Е. С. Жарикова, Л. В. Зубаревой, Ю. Г. Одегова, С. Г. Радько, Н. В. Самоукиной, И. И. Цветковой, С. В. Шекшни и других авторов. В кадровом менеджменте уделяется большое внимание вопросам управления персоналом через призму риск-менеджмента (Е. Б. Буланова, А. Л. Слободской, В. Н. Федосеев, М. Ю. Хромов и др.) [1].

Результаты исследований. Кадровая подсистема предприятия подвергается наибольшему числу рисков, источниками могут являться факторы различного характера: экономического, политического, экологического, технического и др. В связи с этим возникает необходимость прогнозирования, выявления, анализа и оценки кадрового риска для дальнейшего устранения и его последствий.

А. Е. Метрофанова выделяет инструментарий оценки кадровых рисков, который зависимости от полноты имеющейся информации условно подразделяет на три группы:

– первая группа — расчетно-аналитические методы оценки. Применяются в условиях полной определенности, обусловленной достаточно полным объемом информации о рисковой ситуации. Показатели кадрового риска в этом случае определяются в основном по данным кадрового аудита;

– вторая группа — вероятностные и статистические методы оценки. Используются при частичной неопределенности, когда информация о рисковой ситуации существует в виде вероятности появления рисковых событий и риск соответственно рассматривается как вероятностная категория. При этом применяются вероятностные и статистические показатели оценки риска;

– третья группа — экспертные методы оценки. Могут быть использованы в условиях полной неопределенности, когда информация о рисковой ситуации отсутствует полностью. С их помощью можно получить информацию, необходимую для снижения степени неопределенности и принятия обоснованного рискового решения [2].

Бятец И. В. группирует три класса математических моделей для исследования неопределенности: стохастические модели; лингвистические модели; нестохастические (игровые) модели.

В стохастических моделях неопределенность описывается распределением вероятностей на заданном множестве, в лингвистических — функцией принадлежности, задаваемой вербально. В случае применения несто-

хастических моделей задается лишь множество значений элементарного события, потенциально могущих реализоваться [3].

Качественный анализ рисков позволяет выявить и идентифицировать возможные виды рисков, определить и описать причины и факторы, влияющие на уровень данного вида риска. Основными результатами качественного анализа рисков являются: выявление конкретных рисков и порождающих их причин, анализ и стоимостной эквивалент гипотетических последствий возможной реализации отмеченных рисков, предложение мероприятий по минимизации ущерба и их стоимостная оценка [3].

Методы экспертных оценок включают комплекс логических и математико-статистических методов и процедур, связанных с деятельностью эксперта по переработке необходимой для анализа и принятия решений информации. При экспертной оценке предпринимательского риска большое внимание следует уделять подбору экспертов, так как именно от правильности их оценок зависит решение о выборе того или иного предпринимательского проекта.

Применение экономико-математических методов позволяет провести качественный и количественный анализ экономических явлений, дать количественную оценку значения риска и рыночной неопределенности и выбрать наиболее эффективное (оптимальное) решение [3].

Для оценки уровня кадровых рисков в условиях неопределенности внешней среды, необходимым является всесторонний учет неопределенностей при формализации и обработке информации. Учет неопределенности информации и его эффективность напрямую зависят от выбора математического инструментария, обусловленного математической теорией [4].

На сегодня можно выделить ряд математических теорий, предназначенных для формализации неопределенной информации:

1. Многозначная логика.
2. Теория вероятностей.
3. Теория ошибок.
4. Теория интервальных средних.
5. Теория субъективных вероятностей.
6. Теория нечетких множеств.

Сравнение математических теорий, с точки зрения возможности их применения для оценки кадровых рисков и обоснования предпочтения одной из них можно осуществить, взяв за основу перечень характеристик, предложенных доктором технических наук В. П. Бочарниковым, и расширенных доктором экономических наук В. М. Ячменевой (см. табл. 1).

Анализ полученных результатов показал, что одной из наиболее эффективных математических теорий, направленных на формализацию и обработку неопределенной информации и во многом интегрирующих известные подходы и методы, является Теория нечетких множеств, метод нечеткой логики. Использование нечеткой логики эффективное там, где

нет возможности четко формализовать данные, где преобладает экспертная лингвистическая вербальная информация [4].

Таблица 1

Сравнение математических теорий

Характеристика	Подходы к учету факторов неопределенности					
	Многозначительная логика	Теория вероятности	Теория ошибок	Теория интервальных средних	Теория субъективных вероятностей	Теория нечетких множеств
1	2	3	4	5	6	7
Учет физической числовой неопределенности	-	+	+	+	+	+
Учет физической нечисловой неопределенности	+	+	-	+	+	+
Учет нечисловой лингвистической неопределенности	+	-	-	-	+	+
Зависимость ошибки конечного результата от точности задания входных переменных	Не допустим	Очень сильно возрастает		Возрастает		Не превышает
Возможность учета семантической модальности информации	+	Pr	-	-	Pr	Poss3
Возможность учет количественной оценки неопределенности	-	+	-	-	+	+
Учет квалификации качественной оценки (более значительно, очень и т.д.)	+	-	-	-	-	+
Возможность учета противоречия между точностью	+	-	+	+	+	+
Эффективность формализации полного незнания	+	-	+	+	+	+
Отсутствие требования твердого задача полного перечня	+	-	+	+	-	+
Возможность исключения взаимовлияния неопределенности отдельных характеристик при обработке	+	-	-	-	-	+
Единый подход к представлению точных, неопределенных, неполных, нечетких значений атрибутов	-	-	-	-	-	+
Возможность использования алгоритмов нечеткого вывода	+	+	+	+	+	+
Возможность адаптировать интерфейс под нужды пользователя	+	-	-	-	-	+

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7
Простота выявления экспертных знаний	+	-	+	+	-	+
Возможность работы с неопределенной информацией, основанной на малых статистических выборках	+	-	+	+	-	+
Наглядность получаемых результатов расчета оценки устойчивости	+	-	-	-	-	+
Возможность избежать субъективизма	-	-	-	-	-	+
Итог преимуществ	13	5	6	9	8	18

Выводы. Несмотря на то, что с каждым годом все больше внимания уделяется изучению кадровых рисков, на данный момент нет общепринятого понятия "кадровый риск", в связи с этим и нет общепринятого инструмента, который позволил бы дать оценку уровня кадровых рисков в режиме реального времени. Оценка уровня кадровых рисков требует поиска различных подходов к их формализации и способствует прогнозированию их последствий. Умение прогнозировать и оценивать уровень кадровых рисков дает возможность принять своевременное управленческое решение и тем самым снизить или устранить риски и их последствия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Хайнюк А. С. Кадровые риски: природа и формы их проявления / А. С. Хайнюк, В. М. Ячменева // Культура народов Причерноморья. — 2014. — № 278. — С. 77–80.

2. Митрофанова А. Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации / А. Е. Митрофанова // Компетентность. — 2013.— №3.

3. Бятец И.В. Причины возникновения и измерение неопределенности и риска в экономике // И.В. Бятец // Вестник Удмуртского университета. — 2011. — Вып. 4.

4. Ячменьова В.М. Ідентифікація стійкості діяльності промислових підприємств: [монографія] / В. М. Ячменьова. — Сімферополь: Доля, 2007. — 384 с.

СЕКЦИЯ 5. МЕТОДИКА ПРЕПОДАВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В УНИВЕРСИТЕТЕ: ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД

УДК 378.14

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ОРГАНИЗАЦИИ ПОДГОТОВКИ ЭКОНОМИСТОВ И МЕНЕДЖЕРОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

ON SOME ASPECTS OF THE ORGANIZATION OF TRAINING OF ECONOMISTS AND MANAGERS TODAY

Ветрова Н.М., д.т.н., профессор
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N.M. Vetrova,
Doctor of Engineering Sciences, Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В статье рассмотрены вопросы совершенствования подготовки экономистов и менеджеров с учетом требований действующих нормативных документов в сфере образования России и рынка молодых специалистов. Акцент сделан на совершенствование комплекса информационно-аналитических дисциплин.

Annotation

The questions of improving the training of economists and managers to meet the requirements of existing regulations in the field of education in Russia and the market of young professionals. Emphasis is placed on the improvement of the complex information and analytical disciplines

Ключевые слова: экономическое образование, компетенции, логика, программа.

Keywords: economic education, competencies, the logic, program.

Введение. Образование — один из важнейших факторов изменения не только человеческого самосознания, а также развития общества в целом. Последствия позитивных или негативных тенденций в образовании не всегда можно непосредственно наблюдать, но эти последствия всегда обуславливают уровень достижений целых поколений [1]. В настоящий период в России динамика экономических процессов определяет необходимость значительного повышения уровня и качества подготовки специалистов во всех сферах и функциональных срезах деятельности, включая экономическую.

Цель исследования. Для коренного улучшения уровня подготовки специалистов требуется развитие системы экономического образования, что напрямую связано с совершенствованием содержания и структуры учебных планов и программ, уточнение которых и является целью исследования.

Результаты исследования. Подготовку специалистов экономических специальностей в высших учебных заведениях следует рассматривать одновременно и с точки зрения внедрения в учебный процесс достижений научно-технического прогресса и с точки зрения реформирования самой системы образования. При этом следует учитывать весь комплекс проблем образования, из числа которых важнейшими, по мнению автора, могут рассматриваться - содержание образования, методы и приемы обучения, система контроля знаний и навыков выпускников.

Особое значение содержания образовательного процесса при подготовке экономистов и менеджеров вытекает из осознания сложности и динамичности всех процессов реформирования экономики России на фоне глубоких структурных преобразований. Именно поэтому требуется совершенствование образовательных программ по специальностям, а также — углубление и структурирование наполняемости читаемых курсов. Кроме того, актуальной задачей является развитие новых дисциплин, в соответствии с требованиями условий хозяйствования. Особенно важно добиться взаимосвязей курсов при четком разграничении читаемых тем, что обеспечит требуемый уровень качества знаний и навыков студентов без наблюдаемых сегодня дублирования и необоснованного дробления материала. Так, при анализе программы курса "Экономический анализ" по содержанию учебника В.В. Ковалева и О.Н. Волкова "Анализ хозяйственной деятельности предприятии" [2] следует отметить, что ряд тем являются дублированием разделов курса "Финансы предприятия" для уровня "бакалавр". Проблема заключается, по мнению автора, в распылении внимания студента к материалу изучаемой важной профессиональной задачи экономиста.

Особо следует коснуться преподавания по направлению "Экономика" (а зачастую не включения в учебный план) информационно-аналитических курсов, лишь применение которых в комплексе позволяет обеспечить формирование многоплановой и основополагающей компетенции экономистов [3] на уровне бакалавриата: способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2); способность анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений (ПК-5), способность анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6). А на уровне магистратуры — способ-

ность готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне (ПК-8); способность анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов (ПК-9). В такой комплекс следует включать на уровне бакалавриата курсы - "Теория экономического анализа", "Организационно-методическое обеспечение экономического анализа", "Финансовый анализ", а на магистерской программе — "Экономическая диагностика" [4, 5].

Нельзя не отметить, что данная проблема совершенствования образовательного процесса все-таки решается на различных уровнях управления образованием через принятие нормативных характеристик программ специальностей и курсов, а также совершенствование действующих программных комплексов в отдельном вузе посредством разработки учебно-методических комплексов дисциплин и специальностей. При этом возможно создание целостных систем преподавания, а также контроля уровня подготовки выпускников, которые будут адекватны сущности получаемых знаний и навыков и смогут подтвердить имеющиеся характеристики молодого специалиста.

Что касается решения проблем развития методик, методов и приемов обучения в системе высшей школы, то целесообразно рассматривать два аспекта: применение в преподавании дисциплин современных технических средств, технологий на базе компьютерных программных комплексов и использование визуального сопровождения лекций (позволяет повысить уровень активности усвоения материала курсов, обеспечить время для текущего контроля знаний); развитие форм образования в части расширения дистанционной формы различного уровня (как при основном высшем образовании, так и при организации дополнительного образования, переподготовке и повышении квалификации) различного срока и задач.

Выводы. Думается, что на данном этапе совершенствования системы образования в России целесообразно формирование региональных центров апробации и распространения передовых методов и приемов в подготовке экономистов и менеджеров, на базе которых формировать комплексы технического и интеллектуального потенциала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ячменева В. М. Управление персоналом организации : учебное пособие / В. М. Ячменева, И. И. Цветкова. — Симферополь : ИТ "АРИАЛ", 2013. — 632 с.

2. Ковалев В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятии : учебник / В. В. Ковалев, О. Н. Волков. — М. : ПБОЮЛ Гриженко Е. М., 2000. — 424 с.

3. ФГОС 38.03.01 Экономика (бакалавриат). Утвержден Приказом Минобрнауки от 12.11.2015 №1327. — Режим доступа : mek.org/?q=node/4421. — Дата доступа : 07.11.2015.

4. Ветрова Н. М. Экономическая диагностика: проблемные аспекты / Н. М. Ветрова // Экономика и управление. — 2004. — № 4–5. — С. 6–9.

5. Ветрова Н. М. Экономический анализ и диагностика: соотношение и взаимосвязи / Н. М. Ветрова // Модели управления в рыночной экономике: Сб. науч. трудов ; под общ. ред. и предисл. Ю. Г. Лысенко. — 2003. — Т. 1. — С. 24–34.

УДК 378.147

ОСОБЕННОСТИ КУРСА "ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА" В БЛОКЕ АНАЛИТИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

FEATURES OF COURSE "ECONOMIC DIAGNOSTICS" IN BLOCK OF ANALYTICAL DISCIPLINES

Гайсарова А.А., к.э.н., доцент,
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

A.A. Gaysarova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В данной статье рассмотрены особенности курса "Экономическая диагностика", обоснована необходимость использования диагностики экономического состояния предприятия для повышения его устойчивости к негативным факторам среды функционирования в рамках. Проанализирован опыт российских и зарубежных ученых в данном направлении. Сформулированы принципы информационного обеспечения процесса экономической диагностики, дополнена классификация экономической информации для целей экономической диагностики.

Annotation

In this article the features of course are considered "Economic diagnostics", the necessity of the use of diagnostics of the economic state of enterprise is grounded for the increase of his stability to the negative factors of environment of functioning within the framework. Experience of the Russian and foreign scientists is analyzed in this direction. Principles of the informative providing of process of economic diagnostics are formulated, classification of economic information is complemented for the aims of economic diagnostics.

Ключевые слова: экономическая диагностика, экономический анализ, экономика предприятия, бизнес-проектирование, диагноз.

Keywords: economic diagnostics, economic analysis, economy of enterprise, business-planning, diagnosis.

Введение. На современном этапе функционирования субъектов хозяйствования информация является одним из стратегически важных ресурсов, который может обеспечить преимущества в конкурентной борьбе. Сегодня получило серьезную поддержку аналитическое направление - диагностика экономического состояния, которое позволяет выявить проблемы развития предприятия, обеспечивает возможность своевременного реагирования на проблемные ситуации и параметры состояния с тем, чтобы повысить его устойчивость к негативным влияниям среды функционирования.

Цель исследования. Для эффективного осуществления процесса экономической диагностики его информационное обеспечение является одним из важнейших элементов, поскольку от полноты и достоверности исходной информации будет в итоге зависеть состояние субъекта хозяйствования и, соответственно, адекватность рекомендации по результатам исследования, поэтому важно дать полное представление специалисту о методике проведения экономической диагностики, что определяет место дисциплины в программе обучения, что и являлось целью данной работы.

Результаты исследования. Блок аналитических дисциплин в программе подготовки бакалавров и магистров экономики занимает важное место в системе образования. При этом развитие в России рыночной экономики определили необходимость адаптации к ним ряда теоретических положений относительно сущности и организации экономического анализа, которые формировались длительное время. Кроме того, серьезные преобразования в хозяйственной практике обусловили введение в программу современных курсов, которые готовят студентов к обработке аналитической информации различного уровня, необходимой для принятия управленческих решений в области планирования, регулирования производства, определения стратегических перспектив. Одним из таких курсов является "Экономическая диагностика", который изучается в магистерской программе "Бизнес-проектирование" по направлению "Экономика" в Институт экономики и управления Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского и подготовлен на кафедре "экономики предприятия". Данное направление рассматривалось в работах российских и зарубежных ученых — Вартанов А.С. [1], Бердникова Т.Б. [2], Табурчак П.П. [3], А.Ю. Масленникова, Р.В. Когут [4], О. Гороховой [5], Н.М. Ветровой [6]. Методы диагностирования предложены Н.М. Ветровой, Н.В. Кузьминой [7], О. Чебановой [8]. Однако следует отметить определенный разброс мнений не только по сущности, но и в выделении места диагностики в системе информационно-аналитических экономических наук, особое значение в которой имеет экономический анализ. При этом следует учитывать, что экономический анализ является наукой с достаточно сложной структу-

рой, которая отражает особенности хозяйственной деятельности предприятия (объединения) как объекта исследования.

По мнению автора, на данном этапе возникает проблема в преподавании данного учебного курса для студентов направления "Экономика", поскольку требуется уточнение методологии, понятийного аппарата, исследования соотношения и взаимосвязи диагностики и экономического анализа.

Следует согласиться с мнением, при котором предлагается рассматривать экономическую диагностику как научное направление, изучающее экономическую систему как объект исследования (с учетом структуры и отраслевых особенностей) с целью распознавания ее состояния в условиях действия системы факторов деятельности и неполной информации [9]. При этом важно обосновать понятийно-категориальный аппарат дисциплины и используемые методы. Так, состояние предприятия — это отражение характеристик предприятия как системы, находящейся под воздействием элементов внешней среды на определенный момент времени при достигаемых выходных параметрах деятельности (результаты). Виды состояний — растущее, устойчивое, кризисное, критическое. Диагноз состояния предполагает оценку: происходящих на экономическом субъекте процессов (уровень организации, управления, реализации, инноваций и др.); характеристик составных элементов хозяйствования (труд, капитал, технология, ресурсы, коммуникации, информация и др.); отношений предприятия с внешней средой (степень соответствия конкурентным противостояниям, конкурентоспособность предприятия и товаров, стоимость бизнеса); возможности осуществления хозяйствования (платежеспособность, устойчивость, сбалансированность ресурсов и др.) [9].

Выводы. В результате проведенного исследования уточнен подход к роли и месту экономической диагностики в блоке аналитических дисциплин, дополнена понятийно-категориальная база экономической диагностики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Вартанов А. С. Экономическая диагностика деятельности предприятия: организация и методология / А. С. Вартанов. — М. : Финансы и статистика, 1991. — 80 с.

2. Бердникова Т. Б. Анализ и диагностика финансово-экономической деятельности предприятия : учебное пособие / Т. Б. Бердникова. — М. : ИНФРА М, 2002. — 215 с.

3. Табурчак П. П. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учеб. пособие для вузов / П. П. Табурчак., А. Е. Вакуленко, Л. А. Овчинникова., и др. ; под ред. П. П. Табурчака, В. М. Тумина и М. С. Сапрыкина. — Ростов на Дону : Феникс, 2002. — 353 с.

4. Масленников А. Ю. Діагностика в системі управління економікою підприємства / А. Ю. Масленников, Р. В. Когут // Науковий вісник НЛТУ України. — 2012. — Вип. 22. — С. 240–242.

5. Горохова О. Сучасні аспекти розуміння діагностики / О. Горохова // Економічний аналіз.— 2011. — С. 124–126.

6. Ветрова Н. М. Экономическая диагностика: проблемные аспекты / Н. М. Ветрова // Экономика и управление. — 2004. — №4–5. — С. 6–9.

7. Ветрова Н. М. Экономическая диагностика состояния предприятия: обоснование метода диагностирования / Н. М. Ветрова, Н. В. Кузьмина // Экономика и управление. — 2011. — №5. — С.12–17.

8. Чебанова О. Методичні підходи до діагностики потенціалу соціально-економічного розвитку підприємства / О. Чебанова // Зб. наук. пр. Серія "Економіка і управління". — 2010. — Вип. 16. — С. 283–292.

9. Ветрова Н. М. Научно-методические основы диагностики состояния рекреационных предприятий для целей управления / Н. М. Ветрова, Н. В. Кузьмина // Проблеми і перспективи стійкого розвитку підприємств малого та середнього бізнесу України: колективна монографія в двох томах. Т.2. під ред. К.Ф. Ковальчука — Дніпропетровськ : ІМА-прес, 2012. — 172 с.

УДК 65.01:351.85

ПОДХОДЫ К ДИАГНОСТИКЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

ORGANIZATION CULTURE DIAGNOSTICS APPROACHES

Тарасюк В.Д., ассистент,
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.D. Tarasyuk, Assistant Professor,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В статье рассмотрены подходы к диагностике организационной культуры предприятия. На основании компаративного анализа выделены три подхода к диагностике организационной культуры: холистический, метафорический и количественный. Количественный подход был определен как наиболее приемлемый для диагностики организационной культуры предприятия.

Annotation

In the article one has analyzed the approaches to the organization culture diagnostics approaches. On the basis of the comparative analysis one has singled out three approaches to the organization culture diagnostics: holistic, metaphorical and quantitative ones. The quantitative approach was defined as the most acceptable for the enterprise organization culture diagnostics.

Ключевые слова: организационная культура, подходы к диагностике организационной культуры.

Keywords: organizational culture, organization culture diagnostics approaches.

Введение. Формирование и управление организационной культурой предприятия предусматривает тщательную диагностику форм ее проявления. Вопросам диагностики организационной культуры посвящены исследования как зарубежных, так и отечественных ученых [1–4]. Однако особенности феномена организационной культуры, а именно: ее структурные составляющие; отсутствие прямой зависимости между организационной культурой и результатами деятельности предприятия; особенности формирования организационной культуры отдельного предприятия и форм ее проявления [4], оставляют открытым вопрос о выборе подходов к ее диагностике.

Цель исследования. Изучение подходов к диагностике форм проявления организационной культуры.

Результаты исследования. Проведенный компаративный анализ работ [2, 5, 6] позволяет выделить три подхода диагностике организационной культуры предприятия: холистический, метафорический и количественный. Выявленные нами подходы и их характеристики представлены в табл. 1.

Таблица 1

Подходы к диагностике организационной культуры предприятия

№ п/п	Подход	Достоинства	Недостатки
1	Холистический	детальное изучение организационной культуры; высокая достоверность результатов	значительные денежные и временные затраты на исследование; исследование технологически сложно выполнимо; субъективность исследователя
2	Метафорический	доступность необходимых материалов исследования	задекларированные ценности и принципы организационной культуры могут не соответствовать реализуемым в деятельности организации; результаты исследования сложно сопоставимы
3.	Количественный	комплексное изучение организационной культуры; сопоставимость, точность, объективность результатов исследования; экономичность	соответствие вопросов анкеты с системой оценивания и интерпретацией результатов

Холистический подход предполагает изучение организационной культуры посредством вовлеченности исследователя в деятельность предприятия, когда исследователь становится частью организации и предполагает использование в качестве главного метода исследования включенное наблюдение. Основным достоинством данного подхода является детальное изучение организационной культуры и форм ее проявления на конкретном предприятии и высокая достоверность полученных результатов. Очевидными недостатками данного метода являются значительные денежные и временные затраты на исследование, субъективность исследователя.

Основой метафорического (языкового) подхода к изучению организационной культуры является анализ содержания документации и отчетности предприятия (основной метод исследования – контент-анализ). Использование данной методики обусловлено доступностью материалов исследования. Однако зачастую задекларированные ценности и принципы организационной культуры не реализуются на практике. Так же существенным недостатком данного подхода является сложность сопоставления результатов.

Количественный подход в изучении организационной культуры и отельных ее характеристик основан на применении исследователем опросов, собеседований, а также стандартизированных опросников. Данный подход предполагает использование анкетирования в качестве основного метода исследования, что обусловлено рядом преимуществ. Во-первых, он позволяет сэкономить время и средства, выделяемые на исследование; во-вторых, дает возможность комплексного изучения организационной культуры; в-третьих, обеспечивает объективность, точность и сопоставимость результатов исследования. Тем не менее, определенные трудности может вызвать соответствие вопросов анкеты с системой оценивания и интерпретацией результатов.

Выводы. Проведенное исследование позволило выделить три подхода к диагностике организационной культуры предприятия: холистический, метафорический и количественный. Рассмотренные подходы кроме преимуществ и недостатков отличаются друг от друга методами исследования. Отметим, что большинство ученых, занимающихся данной проблематикой, являются сторонниками количественного подхода к изучению организационной культуры предприятия. Тем не менее, наиболее приемлемым является применение количественного подхода к диагностике организационной культуры в сочетании с контент-анализом документации предприятия, что позволит получить более полное представление об особенностях организационной культуры исследуемого предприятия. Количественный метод не всегда способен в полном объеме отразить социальную составляющую организационной культуры.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн ; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб. : Питер, 2002. — 336 с.

2. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб. : Питер, 2001. — 320 с.

3. Тихомирова О. Г. Формирование и развитие организационной культуры : дисс. … канд. эк. наук / О. Г. Тихомирова. — М., 2003. — 187 с.

4. Харчишина О.В. Порівняння методологічних підходів до оцінки організаційної культури та перспективи їх використання на підприємствах харчової промисловості / О. В. Харчишина // Економіка. Управління. Інновації. — 2011. — № 1. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2011_1_29.pdf. — Дата доступу : 06.11.2015.

5. Макарченко М. А. Исследование организационной культуры Санкт-Петербургских предприятий / М. А. Макарченко // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. — 2004. — Вып. 3. — № 24. — С. 53–77.

6. Труфанов А. В. Основные подходы к диагностике организационной культуры / А. В. Труфанов // Экономика, управление, финансы: материалы III междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). — Пермь : Меркурий, 2014. — С. 153–156.

УДК 005.95: 159.953.5

МЕНТАЛЬНЫЕ КАРТЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБУЧЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИМ ДИСЦИПЛИНАМ

MIND-MAPS AS A LEARNING TOOL FOR MANAGEMENT DISCIPLINES

Тарасюк В.Д., ассистент,
Гончарова В.П., студент группы МО-331-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.D. Tarasyuk, Assistant Professor,
V.P. Goncharova, student, MO-331-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В статье рассматривается использование ментальных карт в качестве инструмента обучения управленческим дисциплинам. На основании анализа литературных источников определены принципы построения ментальных карт, формируемые обще-

культурные компетенции, практическое применение ментальных карт в процессе обучения и профессиональной деятельности.

Annotation

The article analyzes the use of mind mapping as a tool for learning management disciplines. Based on the literature review one has defined the principles of mind map creating, general cultural competences being formed, practical application of mind-maps in the process of learning and professional activities

Ключевые слова: ментальная карта, общекультурные компетенции, практическое применение ментальных карт.

Keywords: mind-map, general cultural competences, practical application of mind-maps.

Введение. Современное образование предполагает формирование у студентов не только ряда общекультурных и профессиональных компетенций, профессионального мышления, но и навыков самостоятельной работы с большими массивами информации, которую необходимо принять, обработать, систематизировать и усвоить. В связи с этим возникает необходимость в поиске наилучших форм работы с информационными потоками. Одной из таких форм является составление ментальных карт (интеллект-карт, карт разума), поскольку ментальные карты соответствует всем требованиям системного мышления.

Цель исследования. Целью исследования является изучение принципов создания ментальных карт и выявления возможностей их использования студентами и преподавателями в профессиональной деятельности.

Результаты исследования. Создателями теории ментальных карт считаются Тони и Барри Бьюзены. Т. Бьюзен дает следующее определение ментальной карте — это графическое выражение процесса радиантного мышления и поэтому является естественным продуктом деятельности человеческого мозга. Это мощный графический метод, предоставляющий универсальный ключ к высвобождению потенциала, скрытого в мозге [2, с. 28]. Он считает, что ментальная карта представлена в естественной для мозга форме, и потому хорошо усваивается и помогает рационально работать с большими объемами информации.

При построении метальных карт используются следующие принципы [1, 3]:

1. В центре горизонтально расположенного листа располагается яркий графический центральный образ. Он должен состоять как минимум из 3-х цветов. Это делается для того, чтобы карта лучше воспринималась и откладывалась в сознании. Центральный образ — та проблема, которую необходимо решить или представить в виде карты.

2. От центрального образа иерархично расходятся ветви с понятиями-ассоциациями. На одном уровне иерархии должно быть до 7 ветвей.

Это обусловлено устройством нашего мозга, который одновременно в голове может удерживать до 7 понятий.

3. При построении ментальной карты в большом объеме используются цвета и рисунки. Таким образом, задействуется не только левое полушарие мозга, как при стандартном линейном конспектировании, но и правое, отвечающее за творческую составляющую человека. Эта особенность делает карты незаменимыми при поиске новых нестандартных идей, написании научных работ.

Ментальные карты применяются при проведении стандартных учебных действий и способствуют формированию представленных на рис. 1 общекультурных компетенций [3].

Особенно актуально знакомство с теорией интеллект-карт будет для студентов, обучающихся управленческим дисциплинам. Менеджеры в своей профессиональной деятельности часто используют ментальные карты. Карты помогают решать сложные и нестандартные задачи, проводить мониторинг бизнес-процессов, и принимать на основе такого анализа эффективные управленческие решения. А также на основе мониторинга проводить стратегическое и тактическое планирование.

Карта используется при подготовке публичных выступлений, проведении совещаний, принятии коллективных решений. Менеджеры, как правило, пользуются электронными ресурсами при работе с ментальными картами. Это позволяет вовлекать в процесс составления и работы с картой удаленных сотрудников [1].

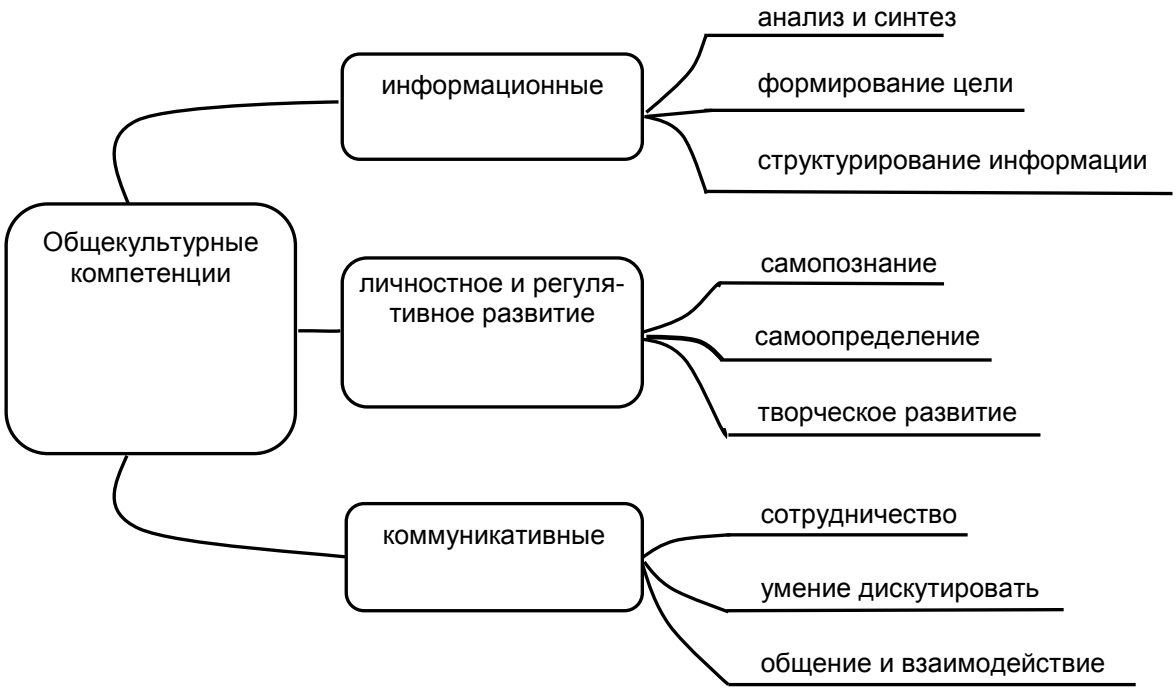

Рис. 1. Компетенции, формируемые при помощи ментальных карт

Создатели теории ментальных карт активно применяли их в своей преподавательской деятельности. Ментальные карты могут использоваться при подготовке к лекциям, при самообучении, при проведении исследований и написании научных работ.

Ментальная карта, как средство визуализации, может использоваться преподавателями в презентациях. Информация, представленная в таком виде, нагляднее и проще усваивается.

Студентам предлагается использовать ментальные карты при написании конспектов, так как интеллект-карта качественно отличается от простого линейного конспектирования, при котором не задействуется большая часть ментальных способностей мозга. Также карты будут полезны при самообучении и при подготовке к проверочным работам и экзаменам.

Для выявления особенностей использования ментальных карт в качестве инструмента обработки и систематизации информации в профессиональной деятельности кафедрой менеджмента и маркетинга совместно с кафедрой педагогики Таврической академий ФГАОУ ВО "КФУ имени В.И. Вернадского" было проведено пилотажное исследование в ходе, которого был разработан и проведен тренинг "Ментальные карты: выход из лабиринтов".

Участниками тренинга стали студенты-менеджеры и люди разных сфер деятельности. Целью исследования было освоение навыка построение ментальных карт. В ходе проведения тренинга участниками было отмечено, что при составлении карты они смогли за 5 минут решить проблему, которая вызывала значительные затруднения при попытке решить ее другими методами. В ходе проведения тренингов участники успешно овладели техникой построения ментальной карты и некоторые решили и далее применять их в своей деятельности.

Выводы. Метод ментальных карт является универсальным средством визуализации и работы с информацией. Составление ментальной карты дает возможность подойти к любому вопросу с точки зрения системного подхода. Карты разума широко применяются при обучении, как студентами, так и преподавателями. Использование преподавателями ментальных карт в своей профессиональной деятельности (лекционных, практических занятиях, в качестве презентаций и пр.) способствует лучшей запоминаемости и лучшему усвоению излагаемого материала. Применение ментальных карт студентами при подготовке к занятиям позволяет задействовать весь его творческий потенциал; развивать логическое мышление, воображение, память; обрабатывать большие объемы информации. Ментальная карта является также инструментом формирования профессиональных компетенций, которые характеризуют грамотного специалиста.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бехтерев С. Майнд-менеджмент: Решение бизнес-задач с помощью интеллект-карт / С. Бехтерев ; под ред. Г. Архангельского. — М. : Альпина Паблишерз, 2009. — 308 с.

2. Бьюзен Т. Супермышление / Т. Бьюзен, Б. Бьюзен ; пер. с англ. Е. А. Самсонов. — 2-е изд. — Мн. : ООО "Попури", 2003. — 304 с.

3. Колесникова Е. А. Технология ментальных карт от теории к практике / Е. А. Колесникова. — Режим доступа : http://podmel.ru/tehnologiya-mental-enih-kart-ot-teorii-k-praktike/page-2.html. — Дата доступа : 28.10.2015.

СЕКЦИЯ 6. СТРАТЕГИЯ МЕЖФИРМЕННЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ: СЕТЕВЫЕ СТРУКТУРЫ

УДК 334.7.01

ПРОДВИЖЕНИЕ ИНТЕРНЕТ-ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СИСТЕМЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

PROMOTION OF INTERNET-ENTREPRENEURSHIP IN THE SYSTEM OF CONSUMER COOPERATIVES

Шейко Д.А., студент гр. МО-243-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

D.A. Sheyko, student, MO-243-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Автором проведено исследование места и роли интернет-предпринимательства в системе потребительской кооперации. Показаны трудности существования потребительской кооперации в условиях глобализации экономики. Предложены рекомендации по улучшению состояния и повышению эффективности продвижения системы потребительской кооперации.

Annotation

The author of a study place and role of online business in the system of consumer cooperatives. Showing the difficulty of existence of consumer cooperatives in a globalized economy. Recommendations to improve the efficiency and the promotion of consumer cooperatives.

Ключевые слова: интернет-предпринимательство, потребительская кооперация.

Keywords: internet entrepreneurship, consumer cooperatives

Введение. Экономика Республики Крым на данный момент находится в стадии активного развития и осуществления нововведений, в результате чего, постепенно трансформируются рыночные отношения между всеми действующими субъектами. Существенное место в этой динамичной структуре занимает система потребительской кооперации, проблемы развития которой в своих трудах рассматривали многие отечественные авторы, в числе которых А.Р. Бернвальд, Р.И. Бунеева, В.И. Теплов [1, 2, 3].

В разрезе новых технологических возможностей использования в своей деятельности инструментов интернет-предпринимательства, переход на электронные площадки можно рассматривать как один из самых пер-

спективных способов продвижения традиционных направлений развития потребительской кооперации.

Цель исследования. Определение места и роли интернет-предпринимательства в системе потребительской кооперации.

Результаты исследования. Основной целью развития торговли, как одного из традиционных направлений деятельности в системе потребительской кооперации должно стать создание единых республиканских кооперативных торговых сетей, которые должны отвечать современным требованиям:

1. Торговая система должна стать единым механизмом, в структуре которого объединяться современные логистические связи, множество информационных каналов, новые технологические решения и возможности, продуманная торговая и закупочная политика, что в комплексе будет способствовать продвижению концепции развития потребительской кооперации на территории Республики Крым.

2. Повышение коммерческой эффективности системы должно происходить на основе максимального охвата торговых предприятий.

3. Специализация входящих в систему субъектов должна быть экономически обоснована.

4. Кооперативная торговая сеть должна быть социально-ориентирована, с учетом возможности обслуживания отдаленных и слабозаселенных населенных пунктов. Полученный социальный эффект может быть использован как одно из конкурентных преимуществ кооперативной сети.

5. Пайщики и работники в системе потребительской кооперации должны составить основу совокупности наиболее лояльных потребителей.

6. При подтверждении качества товаров кооперативного производства необходимо наличие собственной ниши сбыта готовой продукции.

Внедрение сетевой торговли позволит оптимизировать систему сбыта в потребительской кооперации. При этом, следует предоставить особые условия для кооперативных магазинов, не входящих в сетевую структуру, таким образом, деятельность их будет безубыточна и география продвижения расширится. При таком подходе возможно обеспечить поддержку торговых предприятий, которые имеют большое социальное значение в небольших населенных пунктах, но деятельность которых на данный момент менее эффективна. Возможно развитие развозной торговли. Также, одним из наиболее перспективных направлений развития потребительской кооперации следует считать электронную торговлю, закупки в сети Интернет и развитие интернет-предпринимательства.

Рассмотрев бизнес-модели развития прямой электронной торговли на примере реализации сельскохозяйственных товаров, можно сделать вывод, что в России уже сформировались основные методы работы в сети Интернет, которые позволяют удовлетворить спрос потребителей на качественные, экологически чистые продукты фермерских хозяйств с учетом их

специфики. Все, кто участвуют в такой торговле, понимают, что для потребителей целесообразно прямое взаимодействие с производителями сельскохозяйственной продукции. По прогнозам, развитие интернет-продаж сельхозтоваров будет и далее развиваться в различных сегментах сетевой торговли.

На наш взгляд, выглядит перспективной организация прямой электронной торговли в системе потребительских кооперативов. В случае с фермерскими кооперативами, речь идет о создании нового инструмента сбытовой кооперации — электронного магазина, единого для нескольких сельхозпроизводителей, который будет действовать без привлечения внешних торговых операторов.

При объединении отдельных хозяйств, возможна аккумуляция дополнительных средств для развития электронного магазина, создания собственной службы доставки, а отказ от услуг внешних операторов позволит фермерам не отдавать часть своей маржи. Объединенные хозяйства должны быть, по возможности, разного профиля. В таком случае возможно формирование широкого ассортимента, при этом возможно избежать внутренней конкуренции. Для повышения эффективности управления кооперативом и снижения логистических издержек, фермерские хозяйства должны быть расположены близко друг от друга. Учитывается и выгода потребителей: они смогут получать свежие продукты от производителя на дому по цене реализации на крупных сельскохозяйственных рынках.

При реализации такой модели возможны определенные препятствия:

– возможность отказа консервативных сельхозпроизводителей, которые привыкли к работе через посредников и рынки, не заинтересованных в дополнительных затратах (покупка транспорта) и функциях (доставка продукции потребителю, фирменная упаковка продукции и т. д.);

– плохая осведомленность участников кооперации о основах электронной торговли как с технической стороны (создание сайта), так и со стороны маркетинга (продвижение в Интернете, взаимодействие с потребителями).

Эти препятствия являются легкоустранимыми. С помощью обучающей информации возможно активное внедрение интернет-возможностей в деятельность кооперативов, а полученный эффект должен убедить участников в правильности такого метода.

Выводы. Интернет-предпринимательство является инструментом, использование которого позволяет повысить эффективность деятельности системы потребительской кооперации. Использование современных возможностей электронных торговых площадей позволяет вывести разработку концепции развития потребительской кооперации в Республике Крым на качественно новый уровень.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бернвальд А. Р. Новые тенденции в социально-экономическом развитии потребительской кооперации / А. Р. Бернвальд, Л. П. Наговицина // Регион: экономика и социология. — 2007. — N 3. — С. 121–131.

2. Бунеева Р. И. Соотношение и взаимосвязи экономического механизма организации потребительской кооперации с механизмом управления / Р. И. Бунеева // Вестн. Моск. ун-та. Серия "Экономика". — 2011. — № 5. — С. 63–72,

3. Теплов В. И. Аналитическая оценка структурно-региональной дифференциации объемных показателей деятельности потребительской кооперации / В. И. Теплов, А. . Бернвальд // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. — 2012. — № 1(41). — С. 5–13.

УДК 339.3

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ТОРГОВЛИ (СЕТЕВЫЕ СТРУКТУРЫ)

THE INCREASE OF EFFICIENCY OF ACTIVITY OF TRADE ENTERPRISE (NETWORK STRUCTURE)

Ячменева В.М., д.э.н., профессор,
Вербюк Д.И., студент группы МО-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.M. Yachmeneva,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
D.I. Verbyuk, student MO-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В данной работе рассмотрен вопрос повышения эффективности деятельности предприятия торговли, как сетевой структуры, раскрыты такие понятия как, эффективность, эффективность деятельности торгового предприятия и сетевые структуры, а так же факторы, инструменты повышения эффективности деятельности торгового предприятия. Разработан и обоснован комплекс социально-экономических мероприятий по повышению эффективности деятельности торгового предприятия.

Annotation

The paper considers the question of increase of efficiency of activity of trade enterprises, as network structures, the concepts of how, efficiency, effectiveness of activity of trade enterprises and network structures, as well as the factors, tools of increase of efficiency of activity of trade enterprise. Developed and justified a set of socio-economic activities for improving the performance of trade enterprise.

Ключевые слова: эффективность, эффективность торгового предприятия, сетевые структуры.

Keywords: effectiveness, effectiveness of the commercial enterprise, network structure.

Введение. Эффективность деятельности предприятия является главным критерием ее существования в рыночных условиях. Рынок спроса и предложения, по сути, является отлаженной, несмотря на динамичный характер, системой, которая способна охватить и реализовать законы и закономерности развития общества.

Благодаря емкости рынка, предприятия могут рассчитывать на эффективность своей деятельности. Проблемы эффективности деятельности предприятия являются комплексной задачей управления, и ее решение зависит от эффективности управленческих задач, управленческих решений и управленческих мероприятий, позволяющих вовлекать в этот процесс все многообразие необходимых ресурсов, регламентируя последовательность их использования.

Современный этап развития рыночных отношений требует от его участников активных действий по повышению эффективности их функционирования. Со времен простого товарного производства, эффективность все больше играет ведущую роль в результативности деятельности предприятия, а проблемы повышения ее уровня являются актуальными на протяжении многих веков. Оценка уровня эффективности деятельности предприятия, требует принятия управленческих решений, выявления факторов влияющих на нее.

Проблемы эффективности деятельности предприятия отражены в работах таких зарубежных исследователей как Л. Вальраса, А. Вальда, К. Эрроу, Г. Дебре, А. Маршалла, Д. Хикса, Д. Нортона, Н-Г. Ольве, К.Х. Рамперсада, М. Алле, М. Майера. Известны работы А.Г. Аганбегяна, К.А. Багриновского, А.Г. Гранберга, В.Л. Макарова, В.В. Новожилова, В.М. Ячменевой, М.В. Высочиной и многих других ученых, посвященных методикам оценки уровня эффективности деятельности предприятия.

Цель исследования. Формирование комплекса социально-экономических мероприятий повышения эффективности деятельности предприятия торговли, как сетевой структуры.

Результаты исследования. Предприятие существует в сложном мире и осуществляет свою деятельность в условиях неопределенности внешней среды, оказывающем на него многофакторное воздействие [1, 3]. Факторы, которые влияют на внешнюю среду предприятия, можно разделить на две группы: факторы прямого и косвенного воздействия. Факторами, влияющими на уровень эффективности деятельности торгового предприятия, прямого воздействия выступают: капитал, рабочая сила, сырье, ресурсы, потребители, конкуренты. Факторами, влияющими на уровень эффек-

тивности деятельности торгового предприятия, косвенного воздействия выступают: политика, экономика, культура и социум.

С точки зрения экономической теории, экономическая эффективность предприятия — это один из типов эффективности, критерии которой определяются отношением достигнутого предприятием результата к осуществленным расходам. Основным показателем эффективности деятельности предприятия будет являться система коэффициентов рентабельности [2].

Проблемы, с которыми мы сталкиваемся в процессе исследования, чаще всего касаются отсутствия: понятийного аппарата; адекватных способов повышения эффективности деятельности торгового предприятия; упорядоченных факторов внешней среды, влияющие на эффективность деятельности торгового предприятия; инструментов повышения (поддержания) эффективности деятельности торгового предприятия; комплекса социально-экономических мероприятий по повышению эффективности деятельности торгового предприятия; результатов полученных путем апробации [1, 2].

Для устранения выявленных проблем в оценке уровня эффективности деятельности предприятия определены наиболее адекватные методы исследования: метод морфологического анализа по ключевым словам для формирования понятийно-категориального аппарата; метод сравнения и аналогий для выявления достоинств и недостатков фактического уровня эффективности деятельности с прогнозируемыми результатами деятельности; системный подход для выбора инструментария разработки разработке комплекса социально-экономических мероприятий повышения эффективности деятельности предприятия; графический метод для визуального представления разработке комплекса социально-экономических мероприятий повышения эффективности деятельности предприятия; абстрактно-логический метод для формализации процессов и мероприятий повышения эффективности деятельности предприятия.

Выводы. Таким образом, в нашем исследовании мы пришли к выводу, что:

– во-первых, любое исследование должно иметь под собой социально-экономическую основу, четко выраженную проблему и направления по ее устранению;

– во-вторых, выявлен комплекс инструментов и мероприятий, которые способны устранить проблему и оценить уровень эффективности деятельности предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Волков О. И. Экономика предприятия / О. И. Волков, В. К. Скляренко. — М. : Инфра-М, 2007. — 601 с.

2. Экономика фирмы : Учебное пособие для студентов вузов / Л. Н. Чечевицина. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2006. — 400 с.

3. Экономика, организация и планирование производства на предприятии :Учебное пособие для студентов экономических факультетов и вузов / Г. И. Шепеленко. — 2-е изд., доп. и перераб. — Ростов-на-Дону : издательский центр "МарТ", 2001. — 544 с.

СЕКЦИЯ 7. ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ

УДК 330.46

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ВИРТУАЛЬНЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

Апатова Н.В., д.э.н., д.п.н, профессор,
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N.V. Apatova,
Doctor of Economic Sciences,
Doctor of Pedagogic Sciences, Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Виртуальные предприятия существуют в двух формах: первая - это объединение нескольких традиционных предприятий, управляемые с помощью Интернет; вторая – это предприятия, чья основная коммерческая, логистическая и финансовая деятельность организована в Интернет. Определяются новые принципы, модели и функции управления виртуальными предприятиями.

Annotation

Virtual businesses exist in two forms: the first - a union of several traditional businesses operated via the Internet; second - it is the company, whose main commercial, logistics and financial activities organized on the Internet. Define new principles, models and management of virtual enterprises.

Ключевые слова: виртуальное предприятие, управление, Интернет

Keywords: virtual enterprise, management, Internet

Введение. Еще в 1992 г. В.Давидов и М. Малоне дали определение виртуальной организации: "Виртуальная организация – это временная кооперация юридически независимых предприятий, учреждение и/или отдельных лиц, которые совместно преследуют общую цель либо создают благо. Партнеры привносят собственные компетенции, а взаимодействие происходит на базе информационных технологий. При этом уровень формализации минимален, а на рынке партнеры выступают как целостная организация" [1, с. 29]. Вскоре были обозначены основные черты виртуальной организации: 1) временность сотрудничества (проектный характер); 2) сетевая кооперация; 3) низкий уровень формализации и институционализации; 4) ориентированность на процессы; 5) комбинация комплементарных (взаимодополняющих друг друга и составляющих некоторое единство

с экономической точки зрения) ключевых компетенций; 6) реализация продукта труда от имени всей виртуальной организации как единого целого; 7) связь посредством информационных технологий [2, с. 37].

Целью исследования является выявление особенностей управления виртуальными предприятиями.

Результаты исследования. Как показал анализ научной литературы и практики работы виртуальных организаций, виртуальная организация может быть производственным предприятием или предприятием информационного сервиса. В свою очередь, производственные предприятия могут сочетать различные формы и виды деятельности, быть объединениями или самостоятельными предприятиями, функционирующими в Интернет или использующими его для управления территориально разрозненных традиционных предприятий. Производственные предприятия могут производить как материальную, так и информационную производственную продукцию, заниматься только торговой деятельностью или сочетать ее со сборочным или мелким производством.

Исследователи различают виртуальное предприятие как объединение реальных агентов, сотрудничающих в Сети и выполняющих свою работу на ее основе, а как также виртуальную компанию, представленную в Интернет в виде веб-сайта и выполняющую некоторое информационное сопровождение. Виртуальные предприятия первого типа работают с различными партнерами, в том числе, поставщиками, клиентами, связанными между собой определенными соглашениями [3].

Виртуальное предприятие создается для решения задач рынка, а его процессы отображаются в информационном пространстве. Классификация виртуальных предприятий в данном случае осуществляется по следующим основным признакам: по функциям и иерархии управления, а также по используемым информационным технологиям. Виртуальное предприятие осуществляет поиск партнеров, выбор наиболее подходящих ("оптимальных") партнеров, оценку эффективности совместного функционирования, оптимального проектного решения по разработке технологических процессов производства совместного продукта, интеграцию и перераспределение ресурсов. При этом с использованием широкого спектра информационных технологий (сетевых, интеллектуальных, мультимедийных, управления базами данных) проектируются и реализуются логистические, финансовые и производственные процессы [4, с. 12].

Главным признаком виртуальных предприятий — объединений разрозненных партнеров — является новая форма организации производства и управления. Появление предприятий с новыми организационными формами, связано прежде всего с переориентацией производства с массового потребителя на индивидуального. Российский экономист В.Б. Тарасов пишет, что основными характеристиками новых видов организационных структур являются следующие: открытость; распределенная структура; гибкость; автономность; приоритет горизонтальных связей; ресурсосбре-

гающие стратегии; обучаемость. Комбинации этих характеристик определяют подклассы предприятий нового типа [5, с. 88].

Недостатками виртуальных объединений являются узкая специализация партнеров и их экономическая зависимость, отказ от долгосрочных договоров и слабая социальная и материальная поддержка партнеров, необходимость детального согласования действий партнеров, опасность нарушения информационной безопасности в связи с необходимостью обмена ею через компьютерные сети, неопределенность существования партнеров после завершения проекта. Сама организационная структура виртуального предприятия предполагает временность партнерства, исключение старых партнеров и присоединение новых, что создает управленческие риски, а также риски информационной безопасности.

Для виртуальных предприятий, представляющих собой объединение нескольких партнеров под единым управлением, существует ряд проблем: 1) необходим рынок предложений потенциальных партнеров-участников виртуального объединения, на котором было бы предложение возможных ресурсов, проектов и услуг; 2) необходим рынок инноваций с защитой прав инноваторов на свои изобретения и с обеспечением для них максимальной выгоды при продаже интеллектуальной собственности; 3) должна быть обеспечена надежность партнеров, их ответственность за работу в общей цепочке производства; 4) необходима законодательная база, в том числе международная, поддерживающая и дающая гарантии участникам виртуального объединения; 5) необходимо обеспечение стандартов взаимодействия различного программного обеспечения, используемого партнерами, что позволит согласовывать форматы передаваемых данных и избежать ошибок взаимодействия в автоматическом режиме.

Виртуальное предприятие находится под воздействие внутренних и внешних факторов. Внутренние факторы, под воздействием которых осуществляется функционирование и управление виртуального предприятия во много совпадают с соответствующими факторами для традиционных предприятий, к которым относятся материальная и финансовая база, персонал, средства производства, способы реализации товаров и услуг. К специфическим факторам виртуальных предприятий следует отнести средства производства информации (компьютеры и информационные технологии, компьютерные сети), способы реализации товаров и услуг через Интернет. К внешним факторам, влияющим на виртуальное предприятие, следует считать, прежде всего, особенности его представления в компьютерных сетях с помощью веб-сайта, принципы, лежащие в основе работы виртуальных рисков и риски, на первом месте среди которых стоят кибератаки. Данные факторы позволяют говорить о специфике управления виртуальным предприятием, о необходимости определения управленческой реакции на изменение каждого из выделенных факторов. На работу и управление виртуального предприятия также влияют традиционные внешние фак-

торы: политико-правовые, экономические, социальные, технологические, конкуренты, поставщики и потребители.

В основе управления виртуальным предприятием лежат следующие принципы: синергия — комбинирование человеческого, финансового, физического ресурсов предприятий, входящих в сеть, их социальных капиталов и компетенций; доверие, основанное на открытости и прозрачности действий всех участников виртуальной организации; целостность на основе согласования экономических интересов в режиме реального времени; верховенство бизнес-процессов и приоритета потребности заказчика; единое информационное пространство и индивидуализация деятельности и продукта (высококвалифицированная работа по индивидуальным заказам фирм или физических лиц).

Выделяют три модели управления виртуальным предприятием, отличающиеся по признаку централизации управления: 1) централизованное управление — управление предприятием и выполнением рыночных заказов одним партнером (предпринимателем); 2) децентрализованное управление — равноправное и распределенное управление всеми партнерами; 3) распределенное управление — общий координационный центр и самостоятельное выполнение заданий.

Для виртуальных предприятий появляются новые функции системы управления: формирование сети участников для выполнения конкретного проекта; управление массово-индивидуализированным производством (по заказам потребителей); организация и поддержка единого информационного пространства сети участников, взаимодействие с внешней информационной средой (партнерами, конкурентами, потребителями), внедрение информационных технологий в системы внутреннего управления, использование методов искусственного интеллекта в управлении для обработки данных и принятия решений; использование виртуальных платежных систем и интернет банкинга; постоянное повышение квалификации персонала; формирование систем автоматизированного контроля и организация многосторонних и разнообразных коммуникаций. К данным функциям следует добавить работу на виртуальных рынках товаров и услуг, финансовых рынках, использование новых маркетинговых технологий.

Выводы. Виртуальные предприятия имеют особенности функционирования, связанные с компьютерной сетью Интернет, использованием информационных технологий, в связи с чем изменяются принципы и модели управления данными предприятиями. Перечисленные особенности требуют подготовки менеджеров новой формации, способных управлять предприятиями нового типа.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Davidow W.H. The virtual corporation. Structuring and Revitalizing the corporation for the 21th Century / W.H. Davidow, M.S. Malone. — N.Y. : Harper Collins, 1992. — 294 p.

2. Vesalainen J. Dimensions of Virtual Organization. Proceedings of The University of Vaasa / J. Vesalainen, E Varamaki., T. Pihkala. — Vaasa : Discussion papers 208, 1996. — P. 19.

3. Пальонна Т. А. Моделі структур віртуальних підприємств / Т. А. Пальонна, Т. П. Подчасова, А. А. Рідкокаша // Вісник Черкаського державного технологічного університету. — 2007. — №3–4. — С. 193–199.

4. Тимашова Л. А. Проблемы и перспективы виртуальных предприятий / Л. А. Тимашова // Кибернетика и вычислительная техника: Сб. науч. трудов. — 2006. — Вып. 149. — С. 51–62.

5. Тарасов В. Причины возникновения и особенности организации предприятия нового типа / В. Тарасов // Проблемы теории и практики управления. — 1998. — № 1. — С. 87–90.

УДК 338

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОММУНИКАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРИМЕРЕ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

IMPROVEMENT OF COMMUNICATION POLICY ON THE EXAMPLE OF THE REGIONAL ENTERPRISE OF THE REPUBLIC OF CRIMEA

Вершицкая Е.Р., к.филол.н., доцент,
Маматова С.Ф., студент группы МИД-141-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.R. Vershitskaya,
Candidate of Philological Sciences, Associate Professor
Mamatova S.F., student MID-141-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Данная научная работа посвящена постоянно растущей роли коммуникационной политики в успешном функционировании предприятия. В статье рассмотрены основные элементы маркетинговых коммуникаций. А также рассмотрены представленные элементы коммуникационной политики в Республике Крым.

Annotation

This scientific work is devoted to constantly growing role of communication policy in successful functioning of the enterprise. In article basic elements of marketing communications are considered. And also the presented elements of communication policy in the Republic of Crimea are considered.

Ключевые слова: Коммуникационная политика, реклама, коммуникации, маркетинг.

Keywords: Communication policy, advertising, communications, marketing.

Введение. Для успешной работы предприятия необходимо гораздо больше, чем произвести товар, определиться с ценовой категорией и обеспечить его доступность потребителям, компания должна коммуницировать со своей целевой аудиторией, от эффективности чего и будет зависеть конечная прибыль.

Цель исследования. Анализ теоретических основ коммуникаций предприятия в современных условиях, выявление актуальных проблем, а также разработка предложений по совершенствованию коммуникационной политики регионального предприятия.

Результаты исследования. В современных условиях необходимость совершенствования коммуникационной политики стоит очень остро. Несмотря на открывшиеся перспективы в связи с последними изменениями законодательства рассматриваемого региона (Республика Крым — свободная экономическая зона, не подлежащая налогообложению), многие предприятия слабо используют возможности маркетинговых коммуникаций, либо не используют их вообще. Это явным образом снижает их конкурентоспособность и продуктивность деятельности. Однако внедрение и совершенствование коммуникационной политики повысит уровень развития не только самого предприятия, но и экономики региона в целом.

Основные элементы коммуникационной политики: реклама, PR, стимулирование сбыта, личные продажи, прямой маркетинг. Тенденция к интегрированию маркетинговых коммуникаций, а именно использование рекламы, связей с общественностью, стимулирования сбыта, прямой продажи, коммуникаций в местах продажи и событийного маркетинга с другими элементами комплекса маркетинга является одной из наиболее значительных маркетинговых особенностей последних лет [1, 3].

В эпоху интегрированных коммуникаций важную роль играет взаимодействие всех инструментов маркетинга в единое время в едином направлении для достижения наибольшего синергетического эффекта. Для того, чтобы говорить о коммуникационной политике предприятий в Крыму, для начала, важно отметить, что рекламный рынок в целом находится на довольно низком уровне. Что касается сегмента ATL — за последние три года уровень снизился на 50%, а BTL, Event, SMM, crm-агентства и вовсе находятся на начальном этапе развития. Совершенствование последних

дало бы более высокий результат в обеспечении продуктивности работы крымских компаний, поскольку являются менее затратными инструментами рекламы и более эффективными в эпоху развитости интернет-сетей. Так, использование direct-маркетинга позволит быстро получить обратную связь, а внедрение crm-систем автоматизирует бизнес-процессы и упростит процесс взаимодействия с потребителями [2].

Выводы. Таким образом, проблема недоразвитости уровня коммуникационной политики предприятий в Республике Крым стоит достаточно остро, так многие руководители крупных предприятий даже не подозревают о возможностях использования современных инструментов маркетинга и их комплексного взаимодействия для совершенствования работы предприятий и повышению его эффективности. Одной из ключевых предпосылок является отсутствие квалифицированных кадров и низкий уровень развития среднего сектора предпринимательства, однако это же и является причиной распространения малых предприятий в большинстве случаев.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Барнетт Дж. Маркетинговые коммуникации. Интегрированный подход: учебное пособие / Дж. Барнетт., С. Мориарти. — СПб. : Питер, 2001.

2. Платохина Н. А. Коммуникационный процесс в управлении: основные положения / Н. А. Платохина, А. В. Исаев // Сборник научных трудов SWorld по матер. междунар. науч.-практ. конф. "Научные исследования и их практическое применение. Современное состояние и пути развития". — 2013. — С. 1–12.

3. Bhattacharya P. Communicating at Great Workplaces – Key Principles / P. Bhattacharya, Y. Gulati // Great Place to Work. — Режим доступа : http://www.greatplacetowork.in/publications/blog-posts-articles-and-news/690-communicating-at-great-workplaces-key-principles. — Дата доступа : 01.11.2015.

УДК 658.8.011.1

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СБЫТОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

EFFICIENCY IMPROVEMENT OF SALES POLICY IN FOOD COMPANIES

Вершицкая Е.Р., к.филол.н., доцент,
Титорова А.В., студент группы МО-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.R. Vershitskaya,
Candidate of Philological Sciences, Associate Professor
A.V. Titorova, student MO-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Целью исследования является разработка методики оценки уровня эффективности сбытовой политики продовольственного предприятия. В данной работе сформулированы актуальность, объект, предмет и задачи исследования. Рассмотрены основные теоретические аспекты по выбранной тематике, сформирован необходимый инструментария для проведения исследования.

Annotation

The objective of the study is to develop a methodology for assessing the level of efficiency of food marketing policy of the enterprise. In this paper we formulated the urgency, object, subject and research problems. The main theoretical aspects of the chosen subject are considered, the necessary tools for the study is worked out.

Ключевые слова: сбыт, сбытовая политика, эффективность сбытовой политики, методики оценки уровня эффективности сбытовой политики.

Keywords: sales, marketing policy, sales policy effectiveness, methodology for assessing efficiency level of marketing policy

Введение. Сбыт является ключевым показателем деятельности предприятия. Количественные показатели сбыта являются основными контрольными параметрами при проведении внутрифирменного системного и ситуационного анализа положения фирмы. Сбытовая деятельность организации обеспечивает приток финансовых инвестиций в компанию и величина данного притока, который называется выручка, показывает, насколько эффективно работают все отделы и службы организации, особенно производство и маркетинг.

Учитывая то, что российская национальная модель маркетинга в настоящее время находится на такой стадии своего развития, для которой характерна именно сбытовая концепция маркетинга, роль сбытовой политики для российского бизнеса чрезвычайно актуальна и важна в настоящее время.

Степень научной новизны. Различным аспектам сбыта посвящены работы многих отечественных ученых таких, как В.А. Алексунин, Г.Л. Багиев, В.В. Бурцев, С.Г. Божук, В.Д. Маркова, Н.К. Моисеева, А.М. Романов, П.П. Сорокин и др.

Теоретические и методологические основы в области сбыта и сбытовой политики изложены в трудах таких зарубежных ученых, как Г. Амстронг, И. Ансофф, Дж. Болт, Б. Берман, Ф. Букерель, А. Дайан, А. Генри, Ф. Котлер, Р.Т. Левитт, М. Мак-Дональд, Дж. Эванс и др.

Несмотря на это, ряд вопросов на сегодняшний день носит дискуссионный характер. В научной литературе освещены различные мнения и взгляды на поводу определения сущности сбыта, сбытовой политики, ее целей и взаимосвязи с другими видами предпринимательской деятельности. Методам оценки эффективности сбытовой политики сегодня уделяется все больше внимания, но они представлены в литературе разрозненно, в небольшом объеме, в рамках общей политики маркетинга. Не представлена детальная система показателей и методика оценки уровня эффективности сбытовой политики предприятия (в том числе, продовольственного). Характеризуя научную изученность выбранной проблематики, можно сделать вывод, что вопросам повышения эффективности сбытовой политики предприятия уделено достаточное внимание, но требуется адаптация к изменяющимся условиям внешней среды и конкретизация.

Целью исследования является разработка методики оценки уровня эффективности сбытовой политики продовольственного предприятия.

Объектом исследования является сбытовая политика продовольственного предприятия.

Предметом исследования выступает эффективность сбытовой политики продовольственного предприятия.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

– сформировать понятийно-категорийный аппарат;

– рассмотреть существующие методики по оценке эффективности сбытовой политики;

– проанализировать и сгруппировать факторы внешней среды по степени их влияния на эффективность сбытовой политики продовольственного предприятия;

– сформировать сбалансированную систему показателей оценки уровня эффективности сбытовой политики;

– разработать методику оценки уровня эффективности сбытовой политики продовольственного предприятия;

– разработать практические рекомендации по повышению эффективности сбытовой политики продовольственного предприятия.

Результаты исследования. Сбытовая политика предприятия в наиболее широком смысле означает выбранные руководством совокупность сбытовых стратегий маркетинга и комплекс мероприятий по формированию спроса и стимулированию сбыта, ассортимента выпускаемой продукции и ценообразованию, заключению договоров продаже товаров, транспортировке, организационным, материально-техническим и иным аспектам сбыта.

Под сбытовой политикой следует понимать общие принципы деятельности предприятия, которых оно собирается придерживаться в сфере формирования каналов распределения своего товара и перемещения товаров во времени и пространстве [1].

Сбытовую политику предприятия целесообразно ориентировать на:

1) долгосрочную рыночную устойчивость организации, конкурентоспособность ее продукции/услуг;

2) получение предпринимательской прибыли в текущем периоде, а также создания условий для ее получения в будущем;

3) максимальное удовлетворение платежеспособного спроса потребителей;

4) создание положительного имиджа организации среди конкурентов и признание ее со стороны потребителей [2].

Основными принципами деятельности в сфере сбытовой политики являются:

– целенаправленность (соответствие принимаемых решений достижению поставленных предприятием целей);

– скоординированность (взаимосвязь принимаемых решений по сбыту с решениями в области товара, ценообразования, коммуникаций и обслуживания);

– всесторонность учета маркетинговой информации (относительно потребностей и пожеланий покупателей, потребностей и проблем участников сбытового канала, собственных сбытовых издержек, о сбытовой политике конкурентов, и т. д.);

– системность (рассмотрение сбыта и остальных инструментов маркетинга как элементов, вызывающих синергетический эффект от их совместного применения);

– комплексность (рассмотрение сбытовой политики в неразрывной взаимосвязи с остальными элементами маркетинга);

– гибкость (готовность к пересмотру своих позиций и принципов в случае необходимости) [3].

Другими словами, сбытовая политика представляет собой осознанное руководство деятельностью по распространению и продвижению товара.

В соответствии с основными принципами сбытовой политики разрабатывается стратегия и тактика сбыта.

Сбытовая стратегия разрабатывается для различных стадий жизненного цикла товаров, разных товаров (если фирма выпускает не единственный товар), разных рынков и по иным причинам.

Сбытовая стратегия — это мероприятия по формированию и изменению сбытовых каналов, а также процессов физического перемещения товаров во времени и пространстве. Однако данные мероприятия разрабатываются на долго- и / или среднесрочную перспективу, в чем и заключается сущность сбытовой стратегии от сбытовой тактики.

В свою очередь, под сбытовой тактикой следует понимать мероприятия разового и / или краткосрочного характера.

Тактические мероприятия разрабатываются для устранения деформации, которая возникает в процессе деятельности подразделений и сбы-

товой сети вследствие непредвиденных изменений внешней и внутренней среды организации, и может привести к полному противоречию со стратегическими планами организации [4].

В качестве научного инструментария исследования использованы следующие методы:

– метод морфологического анализа, по ключевым словам, для формулировки понятийно-категорийного аппарата;

– метод сравнения и аналогий для выявления достоинств и недостатков существующих методик по оценке уровня эффективности сбытовой политики;

– аналитический метод, обобщения и группировок, с помощью которых будут проанализированы факторы внешней среды по степени их влияния на эффективность сбытовой политики продовольственного предприятия;

– SWOT-анализ для анализа внутренней среды предприятия;

– методы индукции, дедукции, анкетирования, статистические методов для проведения маркетингового исследования;

– системный подход для выбора инструментария разработки сбалансированной системы показателей оценки уровня эффективности сбытовой политики предприятия;

– табличный и графический методы;

– другие методы, необходимые для решения конкретных задач.

Ожидаемые результаты:

– сформировать сбалансированную систему показателей оценки уровня эффективности сбытовой политики;

– разработать методику оценки уровня эффективности сбытовой политики продовольственного предприятия;

– разработать практические рекомендации по повышению эффективности сбытовой политики продовольственного предприятия;

– апробация на предприятии, специализирующемся на производстве хлебобулочных и кондитерских изделий.

Выводы. Сбытовая политика зависит от внутренних и внешних условий функционирования предприятия, и для разработки методики оценки уровня эффективности сбытовой политики необходим детальный анализ возможностей организации. Рынок предоставляет конкретному производителю различные условия и возможности для сбыта продукции и, вместе с тем, накладывает на его деятельность определенные ограничения.

Производитель, заинтересованный в эффективности сбыта своей продукции, должен видеть и понимать реальное положение дел на рынке и только после этого принимать обоснованные решения по реализации товаров. Сбытовая политика основана на детальном анализе потребностей и запросов, восприятий и предпочтений, свойственных потребителям продукции. Потребности и запросы покупателей имеют свойство постоянно меняться. Эффективная сбытовая политика тем самым должна быть

направлена на постоянное обновление ассортимента и повышение разнообразия предлагаемых покупателям услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Баркан Д. И. Управление сбытом / Д. И. Баркан. — СПб. : СПбГУ, 2004. — 344 с.

2. Баринов К. А. Развитие организации в конкурентной среде / К. А. Баринов, А. В. Синельников // Менеджмент в России и за рубежом. — 2000. — № 6. — С. 3–13.

3. Гаффорова Е. Б., Шушарина Т. Е Менеджмент в пищевой промышленности : учебное пособие / Е. Б. Гаффарова, Т. Е. Шушарина. — М. : Академия Естествознания, 2011. — 196 с.

4. Маслова Т. Д., Божук С. Г. Маркетинг : учебное пособие / Т. Д. Маслова, С. Г. Божук. — СПб. : Питер, 2012. — 448 с.

УДК 65.012

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ РЕФЛЕКСИИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

DEVELOPMENT FACTORS OF CULTURE OF REFLECTION IN ADMINISTRATIVE ACTIVITY

Высочина М.В., к.э.н., доцент,
Сейдаметова А.А., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

M.V. Vysochina,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
A.A. Seidametova, student, MOGB-241-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Управленческая деятельность неразрывно связана с рефлексией. В статье раскрыта сущность понятий "рефлексия" и "культура рефлексии". Выявлены факторы развития культуры рефлексии в управленческой деятельности, которые оказывают влияние на принятие управленческого решения. Основной научный результат состоит в группировке факторов, влияющих на развитие культуры рефлексии в управленческой деятельности.

Annotation

The administrative activity is inseparably connected with the reflection. The article reveals the essence of the concepts of "reflection" and "culture of reflection". The factors of the development of a culture of reflection in managerial activities that have an impact on deci-

sion-making were identified. The main scientific result is the grouping of the factors, influencing the development of a culture of reflection in managerial activities.

Ключевые слова: управленческая деятельность, рефлексия, культура рефлексии, факторы развития культуры рефлексии.

Keywords: administrative activity, reflection, culture of reflection, development factors of culture of reflection.

Введение. Управленческая деятельность и рефлексия находятся друг с другом в неразрывном единстве. В условиях неопределенности внешней среды важным условием эффективной работы управленца является его способность не только быстро и своевременно реагировать на происходящие изменения и затруднения, но и правильно, осмысленно. Принятие верного управленческого решения во многом зависит от уровня развитости культуры рефлексии. На развитие культуры рефлексии оказывают влияние различные факторы.

Цель исследования. Выявление факторов развития культуры рефлексии в управленческой деятельности, которые оказывают влияние на принятие управленческого решения.

Результаты исследования. Понимание культуры рефлексии основано на результатах разработок О.С. Анисимова, А.Л. Емельянова, И.Н. Семёнова, С.Ю. Степанова, Г.Н. Щедровицкого и других. При этом сферы, охватываемые исследователями при изучении культуры рефлексии, различны. Касаемо управленческой деятельности, с учетом исследований различных авторов, дадим следующие определения понятий "рефлексия" и "культура рефлексии".

Рефлексия — это способность быстро и своевременно реагировать на происходящие изменения на основе своих организационных возможностей и опыта прошлых лет. Это умственная активность, концентрирующаяся на определенном содержании сознания. Активность сознания руководителя имеет двойственную направленность: и на процесс организации деятельности подчиненных, и на ее результат [3, 4].

Культура рефлексии — это совокупность способностей, способов, стратегий, обеспечивающих осознание и освобождение от стереотипов непродуктивного личностного опыта и деятельности путем их переосмысления и выдвижения благодаря этому управленческих решений, ведущих к преодолению тех проблемно-конфликтных ситуаций, которые возникают в процессе управленческой деятельности [2].

Культура рефлексии включает в себя: готовность действовать в ситуациях с высокой степенью неопределённости, гибкость в принятии решений, стремление к реализации нововведений и инноваций, постоянную нацеленность на поиск новых, нестандартных путей решения профессиональных задач, способность переосмысливать стереотипы своего профессионального и личностного опыта. Она обеспечивает раскрытие и реализа-

цию профессиональных возможностей при постановке и решении творческих задач, возникающих в профессиональной управленческой деятельности [5].

Развитие культуры рефлексии связано с влиянием ряда факторов. Актуальным фактором, обусловливающим успешность развития рефлексивной культуры, является совокупность индивидуально-психологических, личностных характеристик управленца, заданные генетически и сформированные как самим человеком, так и его окружением внутри предприятия. Эти характеристики можно сгруппировать следующим образом:

– социально-психологические качества – хорошая адаптивность, выносливость, гибкость, общительность, организованность, радушие, самообладание, тактичность, толерантность, чуткость, эмпатичность;

– индивидуально-психологические качества — добросовестность, интуитивность, настойчивость, ответственность, открытость, рассудительность, рефлексивность, самостоятельность, целеустремлённость;

– социокультурные предпосылки, определяющие этическую систему его сознания. Практическая этика является тем содержанием, где реальность факта, с которым работает управленец, и реальность теории, в которой он осмысливает его, получают личностно-оценочную окраску, ту "пристрастность", ту эмоциональную, ценностную наполненность, без которой нет жизни человека. Через эту ценностную эмоциональность практическая этика становится видимой как самому управленцу, так и его подчиненным. Она является тем зеркалом, в котором отражается разрешающая для управленца возможность силы воздействия на другого человека, меры этого воздействия.

Все эти характеристики в своём комплексе синтезируют идеальный образ управленца [1].

Немаловажным фактором, влияющим на развитие культуры рефлексии управленца, является взаимодействие с внешней средой. Одним из таких факторов выступает учебная группа, в которой будущий профессионал получает образование. Учебная группа приводит к возникновению целостных, групповых явлений и оказывает существенное, порой решающее воздействие на поведение, деятельность, психическое состояние включенных в нее лиц. Общеизвестна истина: нельзя правильно понять процесс развития личности, не учитывая при этом социально-психологические факторы – психологию тех групп, членом которых она является. Кроме того, говоря о рефлексии, Р. Харре подчеркивает, что индивидуальная способность к самопознанию может быть понята только в рамках социальных отношений. Это означает, что актуальная ступень самопознания появляется как часть коллективного процесса познания.

В процессе профессиональной деятельности оказывают влияние коммуникации с посредниками, партнерами, работниками профсоюзных организаций, работниками госучреждений, поставщиками, клиентами и т.д.

Немаловажным фактором развития культуры рефлексии являются не только профессиональные знания, но и постоянное изучение изменений и получение точной информации об экономической, социально-культурной, политико-правовой, экологической сферах и в НИОКР.

Также на способность быстро, своевременно и точно принимать правильные решения оказывает влияние ограниченность во времени, стоимость и возможные риски в результате непредвиденных событий, происходящих во внешней среде.

Выводы. Все вышеперечисленные факторы необходимо учитывать при принятии правильного управленческого решения, некоторые из них совершенствовать и таким образом развивать культуру рефлексии. Отдельные факторы, касающиеся особенностей личности, развивать, а под некоторые, касающиеся внешней среды, адаптироваться и своевременно реагировать на них. Развитие культуры рефлексии управленца является важным условием эффективности преодоления кризисных и проблемных ситуаций, с которыми сталкиваются предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анисимов О. С. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования / О. С. Анисимов. — М., 1991 — 245 с.

2. Анисимов О. С. Основы общей и управленческой акмеологии / О. С. Анисимов, А. А. Деркач. — М., 1995. — 272 с.

3. Степанов С. Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций / С. Ю. Степанов. — М. : Наука, 2004. — 174 с.

4. Шорина А. В. Роль рефлексивных умений в принятии организационных решений / А. В. Шорина // Молодой ученый. — 2014. — №8. — С. 903–906.

5. Щедровицкий Г. П. Избранные труды / Г. П. Щедровицкий. — М., 1995. — 759 с.

УДК 331.101

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

COMPETENCE APPROACH TO PERSONNEL ASSESSMENT

Высочина М.В., к.э.н., доцент,
Хибер Ю.В., студент группы МОГБ-141-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

M.V. Vysochina,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Yu.V. Hiber, student, MOGB-141-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Эффективное управление персоналом требует его оценки. В качестве методического подхода к оценке персонала обоснован компетентностный подход. Дано определение понятия "компетенция персонала" и обозначены основные составляющие компетенции. Определены основные задачи, которые могут быть решены при помощи оценки персонала на основе компетентностного подхода.

Annotation

Effective personnel management requires assessment. As a methodological approach to the evaluation of personnel is justified by the competence approach. The definition of "competence" is given and the key components of competence are identified. The main tasks that can be solved by assessing staff competency-based approach is defined.

Ключевые слова: управление персоналом, компетенция, оценка, компетентностный подход.

Keywords: personnel management, competence, assessment, competence-based approach.

Введение. Для эффективной работы любой организации необходимо в полной мере использовать потенциал своего персонала, являющегося средством для достижения её целей и задач. Повышение эффективности деятельности организации во многом зависит от результатов работы сотрудников, их поведения и достижений. Для выявления потенциала сотрудников организации требуется проведение оценки их навыков и способностей. Всесторонняя и объективная оценка сотрудников позволяет решать кадровые проблемы в организациях, добиваться успеха в конкурентной борьбе и устойчивости на рынке благодаря эффективному и рациональному использованию человеческих ресурсов. Оценка персонала является неотъемлемой частью хорошо поставленной кадровой службы любой современной организации.

Теоретические и практические аспекты оценки персонала рассматриваются в работах многих зарубежных авторов, в том числе Д. Мак-Клелланда, Э. Фернхема, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури, Р. Бояциса, Дж. Равена, С. Уиддета, С. Холлифорда, Лайна и Сайна Спенсеров, а также российских ученых И.А. Зимней, Л.А. Петровской, Н.В. Кузьминой, Т.Ю. Базарова, А.В. Карпова, А.К. Марковой, Э.Ф. Зеера, Э.Э. Сыманюк, Л.М. Митиной и других. В то же время среди ученых до сих пор возникает спор об использовании того или иного подхода к оцениванию персонала, что требует дальнейшего изучения.

Цель исследования — обоснование применения компетентностного подхода к оценке персонала организации.

Результаты исследования. Процедура оценки персонала направлена на установление уровня соответствия сотрудников требованиям занимаемых должностей. Ошибки в оценке персонала приводят к искажению получаемых результатов и, как следствие, принятию неадекватных управленческих решений. Чтобы избежать этого, необходимо тщательно продумать план разработки и реализации процедуры оценки. Процедуры оценки персонала осуществляются в рамках одной методологии, в качестве которой может быть компетентностный подход.

Впервые понятие "компетенция" было сформулировано Дэвидом Мак-Клелландом, который понимал под компетенциями то поведение, которое отличает выдающегося работника от среднего. Компетенция представляет собой демонстрируемую способность сотрудника выполнять определенные производственные функции [5]. Российский психолог Г.М. Зараковский под компетенциями понимает систему знаний, умений, навыков и устойчивых (базовых) свойств индивида (морфологических, физиологических, психологических и культурообусловленных), позволяющих ему успешно выполнять деятельность по решению определенных профессиональных задач. Понятие компетенции используется в современном менеджменте для обеспечения характеристик персонала, способствующих реализации выбранной стратегии. Компетенции объединяют способности и мотивацию сотрудника и описывают его производственное поведение. Таким образом, основными составляющими компетенции являются: знания, умения, навыки, прилагаемые усилия, стереотипы поведения, способности и личностные особенности.

Компетенции должны быть использованы при оценке персонала компании. С позиции оценки персонала под компетенцией понимают ряд личностных, профессиональных и т.п. качеств, которые требуются от всех сотрудников компании или от какой-то отдельной группы сотрудников. Это то, что они должны проявлять в работе.

В случае оценки персонала совокупность компетенций представляет собой Модель Компетенций, описывающих качества, необходимые персоналу в данной компании для того, чтобы быть успешными [2]. Используются следующие группы компетенций: 1) общекорпоративные ценности, приверженность которым обязательна для всех сотрудников; 2) специфические навыки и знания, обусловленные конкретным рабочим местом; 3) реальные результаты, которые сотруднику удалось достичь за конкретный период.

При организации управления персоналом на основе предполагаемых компетенций действия сотрудников определяются ожидаемыми от них стандартами поведения и требованиями к качеству работы [3]. Следовательно, введение компетенций повлияет на внутреннюю культуру органи-

зации. Часто повышение корпоративной культуры и есть одна из основных целей использования системы компетенций.

Оценка компетенций позволяет наиболее полно оценить сотрудника, так как выявляет именно возможности и потенциал, а не отмечает лишь фактическое выполнение или невыполнение должностных обязанностей. Благодаря компетентностному подходу выявляются как положительные характеристики оцениваемого, так и его дефицитные навыки и способности, а также оценивается уровень компетентности кандидатов или работников. Но для выявления соответствующего реальности уровня компетентности персонала важен алгоритм его оценки, т.е. конкретизированная методика, которая позволит усовершенствовать систему оценки персонала, способствующую повышению качества и производительности труда сотрудников предприятия. Полученные руководителем знания об уровне значимых для организации компетенций его сотрудников позволят ему принимать объективные и результативные кадровые решения для повышения эффективности деятельности его организации за счет развития персонала. Поэтому подходы к процедуре оценки компетенций на современном этапе представляют немалый интерес.

Наиболее частыми причинами, по которым внедряются компетенции, являются потребность в обучении персонала и инвестициях в его развитие, эффективность и качество исполнения работы, мотивация сотрудников, вознаграждение персонала, повышение стандартов качества, конкурентоспособность организации, а также определение общей стратегии работы с персоналом. Важно упомянуть взаимосвязь уровня компетенций, уровня ответственности и размера вознаграждения. Именно благодаря этой связи актуальна оценка компетенций, которая позволит руководителю выявить уровень ответственности сотрудника, для понимания возможности делегировать ему выполнение тех или иных функций и полномочий. Кроме того, у руководителя будет шкала оплаты труда, соответствующая уровню компетенций и ответственности работника, что позволит создать эффективную систему поощрения.

Выводы. Для удержания своих позиций на рынке любой организации целесообразно акцентировать внимание на получение конкурентных преимуществ. Одним из средств достижения данной цели может быть развитие персонала через овладение значимыми для организации компетенциями, а также формирование навыков, актуальных именно для данной компании. Реализации компетентностного подхода в оценке персонала позволит решить большое количество кадровых проблем, возникающих в системе управления организацией.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адова И. Б. Стратегия и тактика управления вознаграждением персонала организации / И. Б. Адова. — Новосибирск : САФБД, 2010. — 297 с.

2. Корнюшин В. Ю. Оценка и аттестация персонала: учебно-методический комплекс / В. Ю. Корнюшин. — М. : МИЭМП, 2010. — 120 с.

3. Кудрявцева Е. И. Оценка и развитие кадрового резерва управления / Кудрявцева Е. И. // Формирование управленческого резерва кадров: опыт Северо-Запада: Материалы региональной конференции. — Вологда : Вологодский филиал СЗАГС, 2009.

4. Спенсер-мл. Л. М. Компетенции на работе : пер. с англ. / Л. М. Спенсер-мл., С. М. Спенсер. — М. : HIPPO, 2005. — 326 с.

5. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие / С. В. Шекшня. — Изд. 5-е, перераб. и доп. — М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. — 368 с.

УДК 65.012

ИЗМЕРЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

THE MEASUREMENT OF MANAGEMENT PROCESSES IN THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM

Высочина М.В., к.э.н., доцент,
Шкиндер М.В., студент группы МОГБ-141-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

M.V. Vysochina,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
A.A. Shkinder, student, MOGB-141-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Согласно процессному подходу система менеджмента качества рассмотрена как система взаимосвязанных процессов: основных, вспомогательных и управленческих. Управленческие процессы занимают особое место в системе менеджмента качества. Для обеспечения заданного уровня качества любой процесс необходимо измерять. Выделенные специфические особенности управленческих процессов ограничивают возможности использования существующих методик измерения процессов.

Annotation

According to process approach quality management system is considered as a system of interrelated processes: core, support and management. Management processes hold a special place in the quality management system. Any process should be measured to ensure the specified level of quality. The specific features of the management processes were identified. They limit the use of existing methods of measuring processes.

Ключевые слова: система менеджмент качества, управленческие процессы, измерение процессов.

Keywords: system quality management, management processes, measurement processes.

Введение. Система менеджмента качества состоит из процессов, прямо или опосредованно нацеленных на выпуск качественной продукции [4]. Основой для проведения анализа процессов является процессная модель. Анализ на основе процессной модели позволяет сделать выводы о необходимости изменения процессов, как с технологической, так и с организационной точек зрения. Для того, чтобы обеспечить заданный уровень качества процесса, его следует проанализировать, измерить, оценить и проконтролировать.

В научной литературе, посвященной качеству процессов и измерению качества процессов, этот вопрос активно обсуждается. Особый интерес представляют труды таких ученых и практиков, как Г. Шишков, С. Зинина, А. Гарин, С. Василевская и другие. Они приводят достаточное количество разнообразных методов измерения. При этом обсуждения эти проводились лишь в общем смысле для производственных процессов. Существует некоторое мнение, что управленческие процессы нет необходимости анализировать, так как они понимаются как сами собой разумеющиеся. Поэтому проблема измерения управленческих процессов до сих пор слабо изучена, что требует дальнейших исследований.

Цель исследования – определить сущность и место измерения качества управленческих процессов в системе менеджмента качества.

Результаты исследования. Система менеджмента качества, направленная на выпуск качественной продукции, должна состоять из процессов, прямо или опосредованно нацеленных на выпуск качественной продукции. Процессы системы менеджмента качества можно разделить на три группы: основные, вспомогательные (обслуживающие) и управленческие [5]. К основным процессам СМК относятся процесс выпуска продукции или предоставления услуги, процесс проектирования или разработки новых видов продукции. К вспомогательным процессам относятся: формирование заказа, хранение продукции, обслуживание оборудования и инструментов, обслуживание объектов производственной инфраструктуры и т.п.

При этом в системе менеджмента качества есть процессы, которые являются необходимыми по определению. Речь идет об управленческих

процессах, ведь они пронизывают всю СМК. При этом процессы имеют свою специфику, что затрудняет их измерение. А это в свою очередь, подтверждает необходимость развития подхода к измерению, разработки системы показателей, методики измерения управленческих процессов в СМК.

Управленческие процессы — это процессы, в ходе которых разрабатываются и принимаются решения, производится регулирование и координация хода производства, проводится контроль точности реализации программы, анализ и учет проведенной работы [2].

Управленческие процессы обладают следующими характерными особенностями:

1) трудно проследить непосредственное преобразование входа процесса в его выход;

2) управленческие процессы характеризуются необходимостью восприятия и переработки большого объема информации;

3) управленческие процессы не создают материальных ценностей, но имеют производительный характер;

4) управленческие процессы носят опосредованный характер, т.е. направлены на управление работниками;

5) управленческие процессы носят умственный, интеллектуальный, мыслительный и информационный характеры;

6) управленческие процессы не являются однородными и однообразными;

7) значительное место в управленческих процессах занимает творческое мышление;

8) от лица, принимающего управленческое решение, требуется высокий уровень внимания, хорошая память;

9) управленческие процессы скрыты от внешнего наблюдателя, для них характерен высокий удельный вес нервно-психических нагрузок;

10) управленческие процессы не имеют внешнего потребителя;

11) более высокие в сравнении с физическим трудом, затрачиваемым в основных и вспомогательных процессах, доля творчества и степень ответственности;

12) управленческие процессы обеспечивают достижение общих целей организации, целей производственных процессов и целей постоянного улучшения.

Выявленные специфические особенности управленческих процессов затрудняют их измерение и оценку. Существующие методики измерения в основном направлены на измерение процессов, итогом которых является материальный результат. Они не могут в таком виде быть использованы для измерения управленческих процессов. Эти методики требуют адаптации к специфике управленческих процессов. Такая попытка сделана одними из авторов в журнале Harvard Business Review за 1998 год [5], где приводилась такая метрика, как рентабельность управления (Return on

Management, ROM). Ее суть — оценка того, насколько хорошо удается руководителям фокусироваться на реализации стратегии компании. Авторы определенно указывают на то, что эта метрика не является математической формулой, дающей объективное числовое значение, но относят данную метрику к столь же важным экономическим показателям, как показатель доходности активов, точка безубыточности, доход на вложенный капитал и т.д. Также и с управленческими процессами. Их не измерить количественно с применением стандартных показателей, но можно измерить качественно. Однако приведенная концепция измерения управленческих процессов не предлагает конкретной системы показателей измерения. В связи с чем следующим этапом нашего исследования будет разработка системы показателей измерения управленческих процессов.

Выводы. Качество продукции или услуг должно являться первоочередной задачей, которая стоит перед каждым предприятием. Для успешного функционирования организацией, ею необходимо управлять системным и наглядным образом. Система менеджмента качества предназначена для постоянного улучшения деятельности. Система менеджмента качества состоит из процессов, среди которых особое место занимают управленческие процессы. При этом управленческие процессы имеют свою специфику, что затрудняет их измерение. Поэтому необходимо развивать подходы к измерению управленческих процессов в системе менеджмента качества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Азгальдов Г. Г. Общие сведения о методологии квалиметрии / Г. Г. Азгальдов // Стандарты и качество. — 1994. — №11.— С. 24–27.

2. Василевская С. В. Процессы СМК: прикладная идентификация / С. В. Василевская. — Режим доступа : http://www.klubok.net/article2371.html, свободный. — Дата обращения : 05.11.2015.

3. Гарин А. В. Инструменты и методы для анализа/измерения процессов / А. В. Гарин. — Режим доступа: http://www.klubok.net/article2426.html#AnalizSilovogoPolja. — Дата обращения : 05.11.2015.

4. Шишков Г. М. Измерение качества процесса / Г. М. Шишков, С. С. Зинина. — Режим доступа: http://www.iso9000ff.ru/docs/art_04.html. — Дата обращения : 05.11.2015.

5. Исайченко Д. Измерение процессов управления ИТ / Д. Исайченко // Открытые системы. — 2011. — № 7. — С. 22–28.

УДК 330.33.01

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННЫМ ЭКСПОРТОРИЕНТИРОВАННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

CRISIS MANAGEMENT OF INDUSTRIAL EXPORT-ORIENTED ENTERPRISES

Вязовик С.М., к.э.н., доцент,
Ляшенко Ю.А., студент группы ММ-141-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

S.M. Vyazovik,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
J.A. Lyashenko, student, MM-141-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрены теоретические аспекты антикризисного управления на промышленных предприятиях. Отражены особенности деятельности промышленных предприятий в Республики Крым, изучены методы антикризисного управления.

Результатами исследования являются практические предложений по организации антикризисного управления на промышленном предприятии.

Annotation

The theoretical aspects of crisis management at the industrial enterprises, reflected particularly in the industrial activities of the Republic of Crimea, studied the methods of crisis management.

The results of the study are practical proposals for the organization of crisis management at the industrial enterprise. The work can be useful to managers and managers of export-oriented industrial companies in a difficult economic environment.

Ключевые слова: кризис, антикризисное управление, стратегия, диагностика кризиса.

Keywords: crisis, crisis management, strategy, diagnosis of the crisis.

Введение. В условиях рыночной экономики деятельность современных промышленных предприятий неразрывно связана с риском, неопределенностью и неустойчивостью социально-экономического развития. Сложившиеся геополитические условия, оказывающие влияние на экономическое развитие Российской Федерации, предъявляют новые требования к качественному уровню управления, характеру решаемых при этом задач, а также к методам их решения.

Ситуации, результатом которых может стать несостоятельность или банкротство чаще всего обусловлены отсутствием информации: чем мень-

ше информации о состоянии внешней среды имеет предприятие, тем больше вероятность воздействия кризисных условий на его хозяйствующую деятельность. Предотвращение подобных ситуаций возможно при постоянном мониторинге текущего состояния предприятия, и, следовательно, стратегия развития промышленного предприятия, всегда должна содержать элемент антикризисного управления.

Цель исследования. Рассмотреть теоретические аспекты антикризисного управления на промышленных предприятиях, изучить методы антикризисного управления экспортно-ориентированного промышленного предприятия в условиях сложной экономической среды.

Результаты исследования. Значительный вклад в исследование проблем антикризисного управления внесли отечественные и зарубежные исследователи: А.А. Богданов, Ю.М. Осипов, Й. Шумпетер, Н. Том и др. В работах авторов дальнего зарубежья, как Норберта Тома, Йоханнеса Рюэгг-Штюрма, большое внимание уделено управлению изменениями при возникновении и развитии кризисных явлений [3]. Однако большинство ученых, занимавшихся вопросами антикризисного управления, не уделяли должного внимания отраслевой специфике промышленных предприятий. В этой связи, постоянное усовершенствование мероприятий по управлению предприятием в условиях сложной экономической среды остаются актуальными.

Существует множество определений понятия антикризисного управления. По нашему мнению наиболее полное определение понятия "антикризисное управление", дано профессором А. Г. Грязновой: антикризисное управление — это такая система управления предприятием, которая имеет комплексный, системный характер и направлена на предотвращение или устранение неблагоприятных для бизнеса явлений посредством использования всего потенциала современного менеджмента, разработки и реализации на предприятии специальной программы, имеющей стратегический характер, позволяющей устранить временные затруднения, сохранить и преумножить рыночные позиции при любых обстоятельствах, при опоре в основном на собственные ресурсы [1].

Первичным и наиболее важным этапом антикризисного управления является диагностика и выявление возможных причин кризиса на первых стадиях.

Диагностика кризисного состояния предприятия — совокупность исследований по определению целей функционирования предприятия, способов их достижения и выявления недостатков [2].

Этапами диагностики финансового состояния антикризисного управления являются:

1. Разработка бизнес-плана финансового оздоровления организации;
2. Регулирование процесса финансового оздоровления;
3. Оценка глубины финансового и экономического кризиса организации и эффективности мер по финансовому оздоровлению;

4. Выбор и реализация антикризисных процедур и др.

В зависимости от целей и методов осуществления, диагностика кризисного состояния предприятия подразделяется на: систему экспресс-диагностики банкротства; систему фундаментальной диагностики банкротства.

После проведения диагностики кризиса предприятия может выявиться угроза банкротства. В таком случае антикризисные меры, принимаемые при угрозе банкротства предприятия, подразделяются на три категории: предупредительные меры; экстренные меры; последующие меры.

В условиях потенциально возможного кризиса должна быть создана система превентивного управления, позволяющая своевременно обнаруживать сигналы о формировании внутренних и внешних факторов и процессов, способных вызвать кризис, предвидеть его наступление.

В условиях наступившего кризиса нужно определить механизмы и применить меры, направленные на поиск путей выхода из него, достижение "точки безубыточности", постепенного наращивания уровня рентабельности. Очевидно, что для этого понадобятся средства для покрытия неизбежных убытков, обоснования и реализации системы мероприятий, которые делятся на тактические и стратегические.

Антикризисное управление должно осуществляться через формирование стратегии антикризисного управления, которая зависит от специфических особенностей каждого предприятия и от вектора интересов всех субъектов, заинтересованных в данном предприятии (или в его ликвидации) — его владельцев, трудового коллектива, кредиторов, правительства, общества в целом.

Исходным пунктом формирования системы антикризисного управления является определение и структуризация целей, которые должны быть достигнуты в результате ее функционирования. Система антикризисного управления носит оберегающий характер и нацелена на поддержку организации, которая имеет хоть какие-нибудь шансы на выживание и приспособление к потребностям рынка.

Стратегия антикризисного управления включает в себя разработку антикризисной программы. При разработке и реализации антикризисных программ важно обращать внимание на повышение их эффективности, т. е. лучшее использование выделяемых ресурсов. Критерием эффективности является отношение приращения чистого дохода предприятия, получаемого за счет инвестирования программы, к объему инвестиций, а показателем может служить также срок окупаемости вложений.

Выводы. Антикризисное управление — это система управления, нацеленная на вывод предприятия из кризиса либо недопущение кризиса на предприятии. Такое управление включает в себя не только управление в условиях наступившей неплатежеспособности, но и разработку превентивных мер предотвращения банкротства. Антикризисное управление носит системный характер и сопряжено с широким кругом проблем. Основной из

них является проблема предвидения, распознавания предкризисных явлений и недопущения их развития. Однако не все кризисы можно предотвратить, некоторые из них предприятию необходимо преодолеть, пережить. Основную роль при этом играет эффективная организация управления.

Антикризисное управление всегда актуально, так как любое предприятие всегда подвержено рискам и поэтому своевременное реагирование, и принятие антикризисных мер позволит предприятию эффективно развиваться.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Грязнова А. Г. Антикризисный менеджмент : учебник / А. Г. Грязнова. — М. : Ассоциация авторов и издателей "ТАНДЕМ". — Издательство "ЭКМОС", 2012, — 145 с.

2. Большой экономический словарь / под. ред. А. Н. Азрилияна. — М. : Институт новой экономики, 1997. — 525 с.

3. Вязовик С. М. Актуальные аспекты современного кризис-менеджмента на предприятии // Культура народов Причерноморья. — Симферополь, 2010. — № 195. — С. 22–24.

УДК 331.1

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА МЕНЕДЖЕРА СФЕРЫ УСЛУГ

A SYSTEMATIC APPROACH TO WORKPLACE ORGANIZATION MANAGER OF SERVICE

Дышловой И.Н., д.э.н., профессор,
Косенко Д.А., студент группы МО-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

I.N. Dyshlovoi,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
D.A. Kosenko, student MO-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В статье систематизированы факторы, влияющие на эффективность организации рабочего места менеджера. Выявлены предпосылки формирования системного подхода организации рабочего места менеджера на основе сопоставления экономической и сравнительной эффективности его работы.

Annotation

In the article the factors affecting the efficiency of the organization of working space manager. Identified prerequisites for the formation of the working of the system approach the manager places the organization on the basis of a comparison of economic and comparative effectiveness of its work.

Ключевые слова: системный подход, рабочее место менеджера, сфера услуг, организация, рабочий день

Keywords: systematic approach, workplace management, services, organization, work time

Введение. Особенно остро в нынешней экономической ситуации, когда наша страна испытывает воздействие внешнеполитических санкций, проявляется необходимость в дополнительных внутренних финансовых возможностях. Одним из способов их генерации могут служить структурные изменения организации труда. Приоритетная задача функционирования и развития любого предприятия заключается в повышении уровня производительности труда как составляющей его миссии. Поэтому сложные обстоятельства, стоящие перед отечественными предприятиями, требуют от работодателей поиска таких способов организации рабочих мест, которые оптимизировали бы соотношение затрат на оплату труда и производительности труда. Это невозможно без системного подхода, который бы направлял и регулировал мероприятия для повышения эффективности, как работы отдельного менеджера, так и всей организации. Формирование такого системного подхода необходимо начать с выявления факторов, влияющих на результативность труда менеджера, что является **целью** данного исследования.

Результаты исследования. Несмотря на обширный круг исследований в сфере организации рабочих мест менеджеров, нет единого системного подхода, который отвечал бы разнообразным требованиям и был бы универсален для любого предприятия. Поэтому вопрос разработки концепции организации рабочего места менеджера на базе системного подхода на сегодняшний день в науке остается открытым. Отметим, что И.В. Блауберг, В.Н. Садовский, Э.Г. Юдин рассматривали системный подход как «направление методологии научного познания, в основе которого лежит рассмотрение объекта как системы: целостного комплекса взаимосвязанных элементов» [2]. С этой точки зрения к основным принципам системного подхода можно отнести: целостность, иерархичность, структуризацию, множественность, системность [1]. Элементы обозначенной проблематики исследования носят черты каждой из этих характеристик. В частности, организация рабочего места менеджера с позиции системного подхода как методологии научного познания требует декомпозиции факторов, влияющих на эту проблему, которые могут быть представлены в виде иерархии. Поэтому целесообразным является выбор метода анализа

иерархий как инструмента реализации системного подхода в организации рабочего места менеджера.

Эффективность работы каждого конкретного менеджера влияет на эффективность, а значит и прибыльность всей организации. Поэтому факторы, влияющие на эффективность организации рабочего места менеджера необходимо рассмотреть с двух позиций:

– внутренние, подразумевающие выгоды для работника, которые он получает в связи с выполнением своих должностных обязанностей;

– внешние, подразумевающие издержки работодателя, направленные как на должное обеспечение рабочего места менеджера всеми необходимыми средствами (техническими, организационными, информационными, финансовыми), так и на создание благоприятного морального климата в коллективе, нормальных отношений с подчиненным (рис. 1, 2).

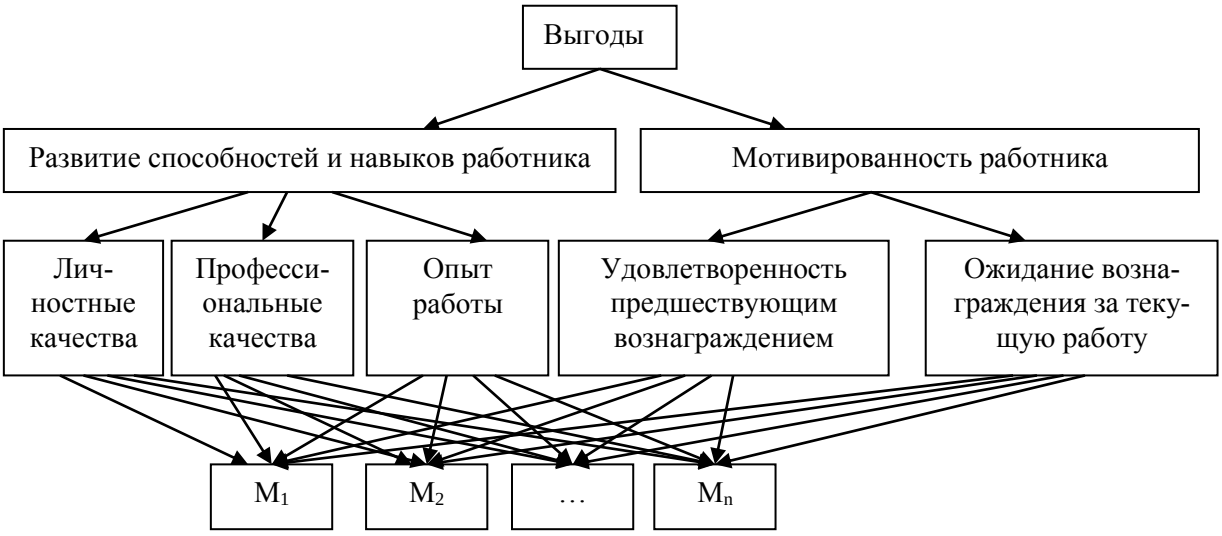

Рис. 1. Внутренние факторы организации рабочего места менеджера

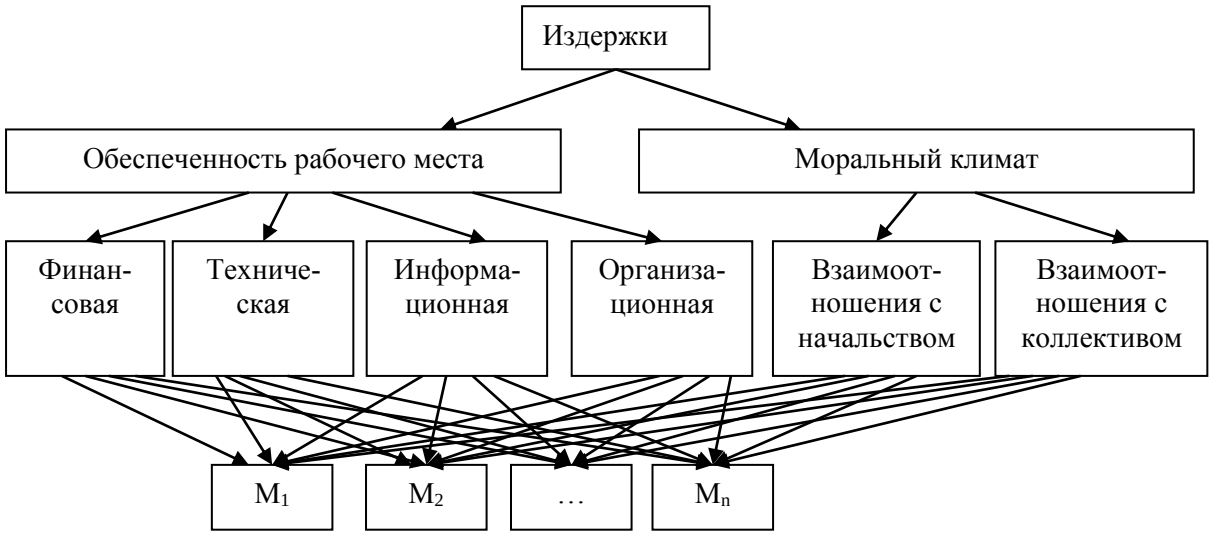

Рис. 2. Внешние факторы организации рабочего места менеджера

Расчет иерархии выгод и издержек для менеджеров M_1, M_2, …, M_n формирует векторы-рейтинги соответственно b_1, b_2,…, b_n и c_1, c_2, …, c_n.

Стоимостной подход рассматривает эффективность в качестве соотнесения прибыли и затрат в денежном выражении. Невозможность использования в нашем исследовании сугубо стоимостных показателей обусловлена необходимостью учета ряда специфических качественных показателей организованности труда менеджера. Ведь производительность труда — специфическая категория, которая слабо поддается формализации применительно к работе менеджера сферы услуг. Поэтому мы используем понятие сравнительной эффективности по критерию выгоды/издержки на основе учета мнений независимых экспертов. Это позволяет осуществлять адекватную оценку и рейтингование менеджеров для последующей оптимизации условий их работы:

$$Э = \frac{b_n}{c_n}$$

Тем не менее, сравнительная эффективность должна сопоставляться с экономической эффективностью рабочего места менеджера. Она в свою очередь может быть выражена через отношение вклада менеджера в прибыль организации (по заключению контрактов, привлечению новых клиентов и т.п.) к его заработной плате и прочим расходам работодателя по обеспечению рабочего места менеджера.

Выводы. Группировка факторов, влияющих на результативность труда менеджера, позволила выявить предпосылки формирования системного подхода к организации его рабочего места на основе метода анализа иерархий. Представленные в виде иерархий внешние и внутренние факторы позволят найти сравнительную эффективность организации рабочего места каждого менеджера организации. Последующее ее соотнесение с экономической эффективностью работы менеджера даст возможность разработать мероприятия по оптимизации условий его труда, что является предметом дальнейших исследований авторов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агошкова Е. Б. Эволюция понятия системы / Е. Б. Агошкова, Б. В. Ахлибининский. — Режим доступа: http://www.metodolog.ru/00306/00306.html. — Дата доступа : 30 ноября 2015.

2. Берталанфи Л. Общая теория систем — критический обзор / Л. Берталанфи. — Режим доступа : http://www.evolbiol.ru/bertalanfi.htm. — Дата доступа : 30 ноября 2015.

3. Блауберг И. В. Системный подход / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин, В. Н. Садовский // Гуманитарная энциклопедия. Центр гуманитарных технологий. — Режим доступа: http://gtmarket.ru/concepts/7095. — Дата доступа : 30 ноября 2015.

УДК 331.52

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ РЫНКА ТРУДА

METHODOLOGICAL APPROACHES FOR LABOR MARKET STUDIES

Игошин М.М., к.э.н., доцент,
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

M.M. Igoshin,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрены основные этапы исследования регионального рынка труда. Предложены этапы исследования рынка труда. Установленные методические подходы к исследованию рынка труда нацелены на оценку конъюнктурной ситуации и выявления тенденций развития рынка труда по его составляющим и сегментам.

Annotation

The main stages of the study of the regional labor market. Proposed stages of labor market research. Installed methodological approaches to the study of the labor market aimed at assessing conjuncture situation and identify trends in the development of the labor market on its components and segments.

Ключевые слова: рынок труда, методы исследования, регион.

Keywords: labor market, methods of research, region.

Введение. Методики исследования регионального рынка труда рассматривают как "конкретизацию метода в форме инструкций, правил действий, четкого описания способов существования и др." [1]. Однако, такая трактовка понятия "методика" является допустимым, но несколько накладывается на понятие "алгоритм исследования". Ведь последовательный порядок применения того или иного метода экономических исследований, соответствующих по ним процедур и действий, раскрывает алгоритм исследования. Поэтому алгоритм следует рассматривать как "точное предписание, определяющее преобразование исходных данных в конечный ре-

зультат" [1], состоящий из нескольких этапов. То есть алгоритм — это в основном математическая категория, а при исполнении экономических исследований трактуется как "правила выполнения в установленном порядке определенной системы действий, позволяющих решать совокупность соответствующих задач" [2].

Цель исследования. Исследование рынка труда охватывает три этапа. Первый этап исследования включает действия и процедуры, нацеленные на установление главной цели и задач исследования и, в соответствии с этим, выработку методического инструментария исследования, его конкретизацию с уточнением сроков его применения. На первом этапе целесообразно осуществление глубокого теоретического анализа понятийного аппарата, установление основ функционирования рынка труда страны, региона.

Второй этап исследования, в отличие от первого, носит прикладной характер. На этом этапе выполнение экономико-математических расчетов нацелено на выявление тенденций развития рынка труда страны и ее регионов, отдельных сегментов, установленных по географическому, социально-демографическим, профессионально-квалификационным и другим критериям. На втором этапе исследования следует также проанализировать особенности формирования современной структуры рынка труда в стране и ее регионах, его интеграции в мировые экономические системы, в частности в систему Международной организации труда и Международной организации работодателей, осуществляется на государственном уровне.

Третий этап — этап формирования прогнозируемых данных; он предполагает выработку перспективных направлений развития рынка труда страны и ее регионов, что позволит повысить уровень его эффективного функционирования с учетом предложений профильных отечественных и международных организаций.

Исследование рынка труда требует применения как общенаучных, так и специфических методов исследования. Общенаучные методы исследования представлены методами теоретического, теоретико-эмпирического и эмпирического уровня познания. Первая группа методов применяется на этапе изучения и систематизации теоретических основ исследуемой проблемы, вторая группа методов — в большей степени на этапе обработки исходных статистических данных, аналитических материалов и результатов авторских расчетов, а третья группа методов — практически на всех этапах проведения исследования.

Особого внимания заслуживают методы рейтинговой и балльной экспертной оценки, применение которых целесообразно, поскольку позволяет учесть конкурентные условия хозяйствования. Первый метод нацелен на установление конкурентных позиций рынка труда на международной арене через призму обеспечения наемных работников достойными условиями для осуществления трудовой деятельности, а второй — конкурентных преимуществ, представленной на рынке труда рабочей силы.

Диагностика рынка труда является неотъемлемой составляющей исследования экономики страны, установления уровня ее конкурентоспособности на международной арене, которое осуществляется экспертами Всемирного экономического форума при расчете индекса глобальной конкурентоспособности национальной экономики страны.

По методологии МОТ анализ состояния рынка труда следует осуществлять по 7 направлениям:

1. Участие в сфере труда;
2. Показатели занятости;
3. Показатели безработицы, неполной занятости;
4. Показатель уровня образования и неграмотности;
5. Показатели заработной платы и компенсации расходов;
6. Показатель производительности труда;
7. Показатель бедности (нищеты), распределения доходов.

Изучение методических подходов к оценке состояния и развития рынка труда позволяет утверждать, что теневые аспекты функционирования рынка труда остаются, как правило, вне рамок исследования. Тяжелым по решению является методическое вопросы оценки теневой составляющей сферы занятости и безработицы, поскольку единых подходов в этом направлении исследования не произведено, тем не менее значимость поднятого пласта проблем в связи с этим только приумножается.

Исследование объемов теневой составляющей рынка труда возможно через применение методов, основанных на анализе опосредованной, в том числе статистической информации по социально-экономическим показателям оценки, а именно: технологических коэффициентов, монетарного, оценки объемов теневой составляющей за разногласиями, выявлением среди массивов статистических данных, а также сравнение показателей занятости и количества организованной рабочей силы [3].

Следовательно, осуществляя диагностику состояния и перспектив развития рынка труда, необходимо придерживаться комплексного подхода по применению методов исследования. Дополнение отечественных методик зарубежным практическим опытом в форме рейтинговых оценок и методологии МОТ повышает достоверность полученных результатов анализа и оценки, обоснованности выводов и авторских суждений по развитию рынка труда, его структурных и региональных сегментов.

Выводы. Таким образом, установленные методические подходы к исследованию рынка труда нацелены на оценку конъюнктурной ситуации и выявления тенденций развития рынка труда по его составляющим и сегментам, сосредотачиваясь на изучении сферы занятости и безработицы и оставляя без внимания другие социально-экономические аспекты. Поэтому, рынок труда - это, во-первых, рынок экономической системы, в рамках которого происходят процессы купли-продажи особого товара — рабочей силы. Где определяется размер и условия оплаты труда на контрактно-договорной основе. Во-вторых, особый вид рынка, функционирует в от-

ношении его предмета — рабочей силы в рамках определенного экономического пространства. В-третьих, совокупность социально-трудовых отношений, складывающихся между его участниками: наемными работниками и работодателями по купле-продаже рабочей силы, а также посредниками, общественными и государственными институтами по регулированию его развития. В-четвертых, особая сфера экономической и социально-политической жизни общества, в основе которой лежит организация и функционирование социально-трудовых и социально-производственных отношений на законодательно установленных правовых основах.

Региональному рынку труда присущи основные свойства и содержательные характеристики по установлению и развитию социально-экономических и организационно-трудовых отношений по поводу купли-продажи рабочей силы с учетом его территориально-пространственных и экономико-географических границ. То есть, региональный рынок труда охватывает сегменты рынков труда за его пределами, учитывая особенности миграционных потоков, и выходит за пределы рынка труда административно-территориальной единицы, является его основой.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 3 / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К.: Видавничий центр "Академія", 2002. — 952 с.

2. Малый экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. — М. : Институт новой экономики, 2000. — 1088 с.

3. Методы исследования экономических процессов : монография / Зиновьев Ф. В., Зиновьев И. Ф., Реутов В. Е. и др. ; под ред. д.э.н., профессора Ф. В. Зиновьева. — Симферополь : ЧП "Предприятие Феникс", 2009. — 244 с.

УДК 339.137.21

АСПЕКТЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

ASPECTS OF COMPETITIVENESS ENTERPRISES IN MODERN CONDITIONS

Игошин М.М., к.э.н., доцент,
Абдулаев И.Д., студент группы МО-243-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

M.M. Igoshin,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
I.D. Abdulaev, student, MO-243-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрены основные аспекты конкурентоспособности, представлено понятие "конкурентоспособности", рассмотрена научная классификация теоретических аспектов конкурентоспособности. Представлена трактовка различных ученых понятия "конкурентоспособность". Представлено, что в условиях конкуренции объективной основой функционирования предприятия, обеспечения ее финансового успеха является высокая конкурентоспособность.

Annotation

The main aspects of competitiveness, presented the concept of "competitiveness", reviewed the scientific classification of the theoretical aspects of competitiveness. Presented interpretation of various scientific concept of "competitiveness". Presented by that in a competitive objective basis for operation of the business, to ensure its financial success is the high competitiveness.

Ключевые слова: рыночная экономика, аспекты, конкурентоспособность, управление.

Keywords: market economy, aspects of competitiveness, governance.

Введение. В условиях рыночной экономики конкуренция является главным регулятором общественного производства. В годы бывшего СССР существовала так называемая "административная" конкуренция, которая предусматривала соперничество между предприятиями не за определенные сегменты рынка и прибыли, а за получение фондов, лимитов, государственных капиталовложений, импортной техники и оснащение, снижения директивных задач. Материальной основой такого рода конкуренции была высокая степень концентрации производства и неразвитость маленького предпринимательства. [5, с. 16].

Цель исследования. С развитием рыночных реформ осуществляются мероприятия по устранению диктата производителей и развития конкурентной среды. В результате конкурентной борьбы на рынке сохраняют стойкие позиции тех предприятий, которые хорошо адаптируются к рыночным условиям, предоставляют высококачественные продукты по благоприятным ценам, имеют конкурентные преимущества и возможности их удержания. В условиях конкурентной среды объективной основой эффективного функционирования предприятия, обеспечения ее финансового успеха и повышения рыночной частицы является высокая конкурентоспособность.

Конкурентоспособность предприятия — важная категория современной рыночной экономики. Анализ публикаций отечественных и зару-

бежных исследователей данной проблемы свидетельствует в неоднозначности подходов к определению сущности конкурентоспособности предприятия.

В соответствии с трактованием Ожегова С.И. конкурентоспособность означает "способность выдерживать конкуренцию, противостоять конкуренции" [4, с. 291]. Градов А.П. определяет "конкурентоспособность предприятия как сравнительное преимущество относительно к вторым предприятиям данной области внутри страны и за ее пределами" [1, с. 76]. Эти определения характеризуют возможности предприятия функционировать в условиях конкуренции и имеют обобщающий односторонний характер.

В экономической литературе распространенное определение конкурентоспособности предприятия за Ермоловым М.О. как "относительной характеристики, которая отображает отличия процессов развития данного предприятия в сравнении с конкурентом как, чем степень удовлетворения своими товарами или услугами определенных общественных потребностей, так и за эффективностью хозяйственной деятельности" [2, с. 239]. Данное определение характеризует возможности и динамику приспособления предприятия к условиям конкуренции на рынке, которые постоянно изменяются, и носит недостаточно конкретный характер.

В работе Дениелса Д. и Радибы Л.Х. конкурентоспособность рассматривают "как реальную и потенциальную возможность предприятий в существующих для них условиях проектировать, изготовлять и сбывать товары, которые за ценовыми и неценовыми характеристиками более привлекательные, чем товары конкурентов" [3, с. 123].

Профессор Гарвардского университета М. Портер разработал теорию конкурентных преимуществ, в соответствии с которой конкурентоспособность предприятия рассматривается как относительная категория, которая может быть оценена лишь в границах предприятий определенной области среди группы фирм, которые выпускают товары-субституты на определенном рынке. По его мнению, конкурентоспособность предприятия не является явлением, присущим определенному субъекту хозяйственной деятельности, а оценивается путем сравнения показателей его деятельности с реальным или эталонным предприятием, в результате чего определяют уровень конкурентоспособности. Такой методологический подход является довольно удобным, но имеет ряд недостатков, среди которых сложность оценки конкурентоспособности предприятий при диверсификации их деятельности, поскольку виды произведенных ними товаров услуг и рынки, на которые они работают, разные; неучет динамического характера исследуемой категории; недостаточно объективная оценка отраслевой конъюнктуры, поскольку в качестве объектов сравнения выбирают одного или нескольких конкурентов; не учет адаптации предприятий к изменениям условий внешней среды и внутриотраслевых связей предприятий и др.

Выводы. Таким образом, конкурентоспособность предприятия — важная категория современной рыночной экономики. Анализ публикаций отечественных и зарубежных исследователей данной проблемы свидетельствует в неоднозначности подходов к определению сущности конкурентоспособности предприятия.

Развитие конкуренции требуют проведения систематического анализа положения предприятия среди конкурентов с целью обеспечения его конкурентоспособности как объективного условия эффективного функционирования предприятия в рыночных условиях. Это аргументирует необходимость исследования теоретических и практических аспектов конкурентоспособности предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Квартальнов В. А. Туризм: теория и практика: Избранные труды : в 5 т. Т. 5 / В. А. Квартальнов. — М.: Финансы и статистика, 1998. — 248 с.

2. Менеджмент туризма : учеб. для студентов / Авт.-сост. И. В. Зорин. — М. : РМАТ, 1998. — 230 с.

3. Макаренко М. В. Производственный менеджмент : учеб. пособие для вузов / М.В. Макаренко, О.М. Махалина. — М. : Изд-во "Приор", 1998. — 384 с.

4. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова // Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. — 4-е изд., доп. — М. : Азбуковник, 1999. — 944 с.

5. Футхитдинов Р. А. Система менеджмента / Футхитдинов Р. А. — М., 1997. — 352 с.

УДК 658.3.07

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ, КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

THE SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE IS ONE OF THE DIRECTIONS OF ENTERPRISE DEVELOPMENT

Игошин М.М., к.э.н., доцент,
Вронская А.В., студент группы МО-243-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

M.M. Igoshin,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
A.V. Vronskay, student, MO-243-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В публикации рассмотрены основные принципы построения персонала предприятия. Представлены требования в структуре управления. Рассмотрены варианты функциональных обязанностей в отделе кадров и в службе управления персоналом. Приведены рекомендации руководителю службы управления персоналом по организации деятельности службы.

Annotation

The publication describes the main principles of the company personnel. Presents the requirements in the management structure. The variants of functional responsibilities in the personnel department and service personnel management. The recommendations to the head of personnel management service to organize the activities of service.

Ключевые слова: организация, отдел кадров, служба управления персоналом, функции.

Keywords: organization, human resources, office of personnel management, functions.

Введение. Любой субъект народного хозяйства имеет определённую организационную структуру управления, принципы распределения обязанностей между сотрудниками, определённые принципы создания. По это причине совершенствованию функционирования отдела кадров организации, предприятия или учреждения уделяется огромное внимание, поскольку достижение основных целей возможно при эффективной структуре, учитывая все преимущества и недостатки.

Цель исследования. Отдел кадров любого предприятия, организации или учреждения выполняет следующие функции:

1. Подбор кадров для трудоустройства;

2. Осуществление контроля над соблюдением трудовой дисциплины, оформление документов, связанных с проведением служебных расследований. Подготовка документов о вынесении дисциплинарных взысканий;

3. Выполнение работы по приему и увольнению, кадровым перемещениям, хранению и заполнению трудовых книжек, личных карточек, личных листов по учету кадров, оформление листов временной нетрудоспособности, подготовка документов для оформления служебных командировок;

4. Подготовка материалов для награждения и поощрения работников, а также назначения на вышестоящие должности (совместно с руководителями соответствующих подразделений);

5. Ведение учета военнообязанных, призывников, сдача ежемесячных отчетов установленного образца;

6. В рамках своей компетенции принятие участия в разработке кадровой структуры и штатного расписания (функция сводиться, в основном, к оформлению приказов об изменениях в организационной структуре)" [3].

Одно из направлений, с помощью которых можно добиться повышения эффективности организации управленческого труда, это использования человеческих ресурсов. То есть, необходимо организовать выполнение отделом кадров всех функций, полезных для успешной работы предприятия [2].

Постепенное осознание важности человеческого фактора для успеха компании приводит к появлению служб "управления персоналом". Деятельность таких служб также отличается от деятельности отделов кадров, поэтому начать совершенствование управления кадрами на предприятии рекомендуется начать с преобразования отдела кадров в службу управления персоналом.

Сегодня служба управления персоналом должна стать многофункциональной, а ее задачи гораздо шире и многограннее, чем функции отдела кадров. Управление персоналом из вспомогательной, обслуживающей становится одной из ведущих функций предприятия.

Новый подход к менеджменту управления персонала, рекомендуемый к применению на предприятии характеризуется комплексностью. Такой комплексный подход к службе управления персонала на предприятии ведет к тому, что она должна расширить круг своих функций от чисто кадровых (формирование, подбор и расстановка кадров) к более широкому кругу вопросов, включающих не только кадровую политику, но и мотивацию персонала, оплату труда работников, согласование интересов работников и фирмы и т.д.. Поскольку, только плодотворная совместная деятельность коллектива гарантирует успех предприятия, конечной целью работы с персоналом является максимальное сближение ожиданий предприятия и интересов работников" [1].

Миссия обновленной службы управления персонала следующая - повышение эффективности работы сотрудников для успешной работы предприятия, разработка и реализация программы развития персонала, для приобретения умений и навыков, необходимых для выполнения работы на высоком уровне.

Задачи службы управления персоналом:

1. Обеспечение предприятия хорошо подготовленными и заинтересованными в труде служащими;

2. Эффективное использование работоспособности, квалификации, практического опыта и мастерства всех служащих;

3. Достижение максимальной отзывчивости служащих на цели и нужды предприятия, сближение интересов работников и ожиданий руководства, связанных с профессиональной деятельностью;

4. Систематическое доведение до служащих политики гостиничного предприятия и собственной политики службы управления персоналом.

Помимо выполняемых функций службы управления персоналом, должна выполнять следующие функции, которые в сумме своей представляют кадровую политику фирмы:

1) анализ и регулирование отношений руководства с подчиненными, управление производственными конфликтами и стрессами;

2) управление взаимодействием с профсоюзами, участие в социальных программах для работников;

3) определение заработной платы и льгот — разработка структуры заработной платы и льгот с целью привлечения и удержания работника;

4) проведение работы по улучшению морально-психологического климата в коллективе;

5) осуществление кадрового планирования и формирования резерва кадров.

Выводы. Таким образом, при реструктуризации отдела кадров предприятия руководитель службы должен организовать разработку структуры таких важных составляющих как заработная плата и льготы, с целью привлечения и удержания работников, так как заработная плата играет роль решающего аргумента для многих. Необходимо также добавить, что на сегодняшний день большое значение для работников имеет система дополнительных льгот. Льготы могут включать в себя такие составляющие как участие в прибыли, оплату отпусков, материальная помощь при рождении ребенка, заключении брака и т.д.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Игнатьева А. В. Исследование систем управления : учеб. пособие для вузов / А. В. Игнатьева, М. М. Максимцов. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2010. — 167 с.

2. Катернюк А. В. Исследование систем управления. Введение в организационное проектирование :учебник для вузов / А. В. Катернюк. — М. : Феникс, 2009 — 320 с.

3. Рогожин С. В. Теория организации : учебное пособие / С. В. Рогожин, Т. В. Рогожина. — М. : Изд. Экзамен, 2007. — 320 с.

УДК 658.3.07

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

THEORETICAL ASPECTS OF THE EFFICIENCY OF ADMINISTRATIVE WORK

Игошин М.М., к.э.н., доцент,
Утенин С.Ю., студент группы МО-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

M.M. Igoshin,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
S.Yu. Utenin, student, MO-243-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В публикации рассмотрены основные аспекты эффективности использования управленческого труда. Представлены некоторые точки зрения современных научных школ. Определены основные критерии и факторы эффективности управленческого труда. Представлены различные рассуждения по определению сущности, содержания и методов количественной оценки эффективности ресурсов производства.

Annotation

The publication describes the main aspects of the efficiency of administrative work. Presents some point of view of modern scientific schools. The basic criteria and factors of efficiency of administrative work. We present various arguments to determine the nature, content and methods to quantify the efficiency of production resources.

Ключевые слова: критерии, управление, факторы, эффективность.

Keywords: criteria, control factors, efficiency.

Введение. Главный результат современного этапа научно-технической революции стало то, что человек превратился в одну из главных движущих сил производства, поэтому для организации эффективного производства управленческий персонал — основное богатство.

Управление персоналом — важнейшая сфера успешного функционирования предприятия, а само понятие “управление персоналом” рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического. Повышение эффективности использования управленческого труда и других ресурсов производства в современных условиях является главным источником роста экономического потенциала и повышения уровня жизни населения.

Цель исследования. Эффективность использования ресурсов труда и других ресурсов производства устанавливается путем сравнения полученного эффекта с потребленными или примененными ресурсами.

В экономической литературе встречаются самые различные рассуждения по определению сущности, содержания и методов количественной оценки эффективности ресурсов производства.

Одни ученые-экономисты эффективность относят лишь к непосредственному производству. Так, В.Е. Адамов [1] считает "… более плодотворным в практическом плане рассматривать понятие эффективности только в сфере материального производства и ее подразделениях, поскольку именно эта сфера определяет степень развития общества и составляет основу общественной жизни". Здесь же автор утверждает, что отрасли непроизводственной сферы по существу снижают общий эффект производственной сферы, поскольку они потребляя продукт, созданный отраслями сферы материального продукта. Расходы, по мнению В.Е. Адамова, связанные с охраной окружающей среды, облегчением условий труда и т. п. могут снижать экономическую эффективность, так как не всегда дают количественно выраженную дополнительную отдачу.

Таким образом, исследование проблемы эффективности выходит далеко за пределы чисто экономических явлений, предполагает учет показателей, характеризующих социальные эффекты в их единстве с экономическими, то есть при определении этой категории необходимо учитывать как экономические, так и социальные факторы, — всестороннее развитие материальных и духовных потребностей всех членов общества, удовлетворение коллективных и личных интересов в процессе использования всех ресурсов, всех благ.

Внеэкономические факторы эффективности трудно, а иногда невозможно выразить и измерить количественно. Но это обстоятельство не освобождает от необходимости их учета. С сущностью экономической эффективности тесно связан ее критерий.

Критерий экономической эффективности есть мерило, средство качественной оценки интегрального обобщающего результата взаимодействия весьма сложных, порой противоположных (однонаправленных) факторов производства.

Экономическая эффективность — категория более широкая, чем производительность труда.

Большая группа ученых главным критерием эффективности использования ресурсов производства и самого производства считает рост вновь созданного продукта. Однако, эта позиция тоже вызывает возражение. Дело в том, что в чистый продукт не входит фонд возмещения, без учета которого нельзя изучить процесс воспроизводства.

Хачатуров Т.С. [3] отмечает, что основой достижения цели является максимальное развитие производства, а это требует оптимального распоряжения всеми ресурсами общества: трудовых, материальных. Отсюда,

при изучении эффективности ограничиться лишь анализом чистого продукта было бы неправильно, необходим учет движения всех материальных ресурсов.

Конечно, живой труд единственный источник роста чистого продукта, но с повышением производительности труда растет стоимость материальных затрат, которая при этом переносится на продукт.

А.И. Ноткин [2] считает, что для получения прироста чистой продукции в данном году требуется вся сумма капитальных затрат, осуществляемых в определенных долях в прошлые годы и в данном году. Для получения же этого прироста в будущем году потребуется уже другая сумма, но опять вся, а не 1/8 часть.

Выводы. Управление — это процесс восприятия, преобразования и передачи информации управляющим объектом — управляемому в виде распоряжения с целью выполнения им указанных действий, контролем их выполнения и анализом полученных результатов.

Сущностью управленческого труда является творческая деятельность человека, направленная на осуществление процесса управления как единого целого, т.е. восприятие информации, принятия решения (преобразование информации) в виде управленческого решения и отдачу распоряжений (передачу информации), контроля за действенным преобразованием решения в практической жизни.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адамов В. Е. Статистическое изучение эффективности общественного производства / В. Е. Адамов. — М. : Наука, 1977. — 351 с.

2. Ноткин А. И. Критерии экономической эффективности социалистического производства / А. И. Ноткин // Вопросы экономики. — 1974. — № 5. — С. 116.

3. Хачатуров Т. С. Эффективность социалистического общественного производства / Т. С. Хачатуров // Вопросы экономики. — 1980. — № 7. — С. 3–16.

УДК 313.42

ОБОСНОВАНИЕ ПРИОРИТЕТНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОКАЗАТЕЛЯ EVA В РАСЧЕТЕ СТОИМОСТИ КОМПАНИИ

JUSTIFICATION OF PRIORITY USE OF EVA INDEXIN ENTERPRISE'S COST CALCULATION

Ислямова Э.Р., к.э.н., доцент,
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.R. Islyamova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В статье представлен подход к определению эффективного показателя расчета стоимости компании и обоснование использования показателя добавленной экономической прибыли EVA, как наиболее оптимального.

Annotation

The article presents an approach to the determination of the effective refractive calculate the company's value and justification of economic profit index added EVA, as the most suitable.

Ключевые слова: стоимость компании, добавленная экономическая прибыль (EVA).

Keywords: the company's value, added economic profit (EVA).

Введение. Опыт развитых стран подтверждает высокую эффективность управления стоимостью компании. Применение данной модели в отечественных компаниях может стать средством повышения эффективности деятельности и их инвестиционной привлекательности. С его помощью компании смогут повысить конкурентоспособность, достичь лидирующих позиций в экономике. Управление стоимостью компании позволяет создать новую систему управления компании, механизм вознаграждения персонала в зависимости от их вклада в создание стоимости.

Неотъемлемой составной частью управления стоимостью компании является измерение ее стоимости. Наличие различных показателей стоимостного подхода и соответственно получение различного результата, от которого зависит принятие стратегических и оперативных решений на всех уровнях управления, предопределяет проблему определения наиболее предпочтительных показателей стоимости компании, соответствующих современным требованиям управления.

Цель исследования. Необходимо определить из числа популярных показателей оценки стоимости компаний, показатель, наиболее адекватно отражающий создание ценности компании, прежде всего для собственников.

Результаты исследования. Проведенный анализ показателей по трем параметрам: ожидания относительно будущих результатов деятельности, степени сложности в расчетах, возможность формирования системы факторов стоимости, приведенный в табл. 1, позволяет это определить наиболее корректно.

Таблица 1

Сравнение показателей стоимостного подхода к оценке компаний

Показатели	Параметры сравнительного анализа		
	Учет ожиданий	Сложность показателя	Создание системы факторов
1	2	3	4
Добавленная экономическая прибыль (EVA)	Учтены частично через определение ожидаемой структуры капитала (собственный и привлеченный капитал).	Низкая. Корректировки на структуру капитала незначительно усложняют расчет показателя.	Высокая. Просто разлагается на систему факторов, которая может быть распределена на все подразделения управления организацией.
Денежная рентабельность инвестиций (CFROI)	Учтены.	Достаточно высокая. Сложен для расчета и понимания. Идентифицируются все денежные потоки, аккумулируемые как существующими, так и будущими активами.	Низкая. Сложно корректно разложить на систему факторов.
Добавленная рыночная стоимость (MVA)	Учтены.	Средняя. Внедрение рыночной стоимости как дисконтированного потока выгод усложняет расчет.	Низкая. Комплексный показатель, отражающий результаты деятельности. Это означает, что скорее всего будут приниматься решения, вызывающие краткосрочное повышение курсовой стоимости акций, но скорее всего разрушающие стоимость компании в долгосрочной перспективе.
Добавленная акционерная стоимость (SVA)	Учтены.	Высокая. Сложен для расчета и понимания.	Высокая. Просто разлагается на систему факторов, которая может быть "доведена" до всех уровней управления организацией.
Добавленная денежная стоимость (CVA)	Учтены частично, через механизм экономической амортизации.	Средняя. Усложняется правильным пониманием экономической амортизации.	Высокая. Просто разлагается на систему факторов, которая может быть распределена на все подразделения управления организацией.
Общая акционерная отдача (TSR)	Учтены.	Низкая. Основывается на фактически наблюдаемых показателях.	Низкая. Комплексный показатель, отражающий результаты деятельности на корпоративном уровне.

Показатель ожиданий относительно будущих результатов деятельности может быть включен через ставку дисконтирования. Учет ожиданий имеет определенную противоречивость в отношении создания стоимости: с одной стороны, стоимость создается ожиданиями будущих выгод; с другой стороны, постоянные с определенной периодикой показатели результатов деятельности должны больше сигнализировать не о будущих ожиданиях, а о фактически полученных выгодах. Поэтому, чем больше включены ожидания будущих выгод в периодический показатель результатов деятельности, тем в большей степени показатель может считаться корректным и достоверным.

Предполагается, что чем выше степень сложности показателя, тем он хуже. Предпочтительнее тот показатель, который может быть доступен для понимания менеджерами всех уровней, не имеющих специального финансово-управленческого образования, но понимающих содержание и ценность показателя.

Возможность формирования системы факторов стоимости понимается, во-первых, тестирование итогового периодического показателя на предмет того, действительно ли он сигнализирует об изменении стоимости для собственников в сторону увеличения или снижения; во-вторых, возможность разложения итогового показателя на факторы, которые, в свою очередь, могут быть доведены до каждого подразделения компании.

Анализ показателей определения стоимости компании показывает, что все они имеют определенные ограничения и условия использования. Тем не менее, из всех, наиболее привлекательным и эффективным выглядит показатель добавленной экономической прибыли EVA, положительно соответствующий всем представленным критериям. По оценкам многих исследователей, EVA это наиболее универсальный стоимостной показатель эффективности управления, который рассчитывается для компаний любых форм собственности и вне зависимости от формы котировки акций на рынке.

Многие компании предпочитают также комбинированное использование нескольких моделей стоимости компании, в соответствии со структурной моделью стоимости, где показатели выстроены в логическую последовательность (рис.1). Однако и в данной системе показатель EVA является квинтэссенцией комплексного анализа стоимости компании.

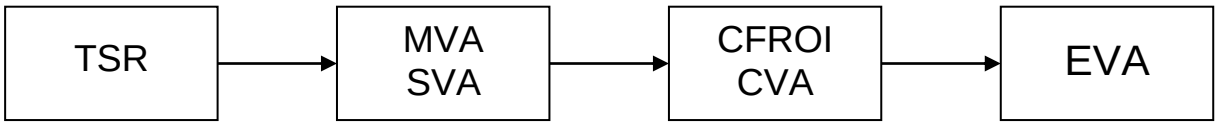

Рис. 1. Структурная модель стоимости компании

Популярность использования показателя EVA объясняется рядом преимуществ:

– EVA более совершенна, в отличии от своих показателей, используемых ранее для определения эффективности деятельности компании: прибыль на акцию (EPS), рентабельность инвестиций (ROI), дисконтированный денежный поток (FCF), рентабельность активов (ROA). Показатели ROI, EPS, ROA, не предоставляют информацию о затратах, связанных с привлечением капитала. Привлечение капитала по стоимости выше уровня вышеуказанных показателей приводило к постепенному снижению текущей доходности. Показатель FCF не дает возможности получить данные о добавленной стоимости за период времени без прямого сравнения двух величин стоимости компании.

– EVA тесно связана с чистой текущей стоимостью или чистым дисконтированным доходом (NPV), она ближе всего по содержанию соответствует корпоративной финансово-экономической теории, которая утверждает, что стоимость компании увеличится, если она будет отдавать предпочтение проектам с положительным чистым дисконтированным денежным потоком.

– EVA избегает недостатков, характерных для других подходов, которые ориентируются на процентную разницу — между рентабельностью собственного капитала (ROE) и стоимостью собственного капитала или между рентабельностью задействованного капитала (ROCE) и стоимостью привлеченного капитала. В результате таких подходов компании с высокими значениями ROE и ROCE предпочитают отказываться от привлекательных проектов, чтобы не допустить снижения своего процента на использование капитала.

– EVA более доступна для текущего анализа, в отличие от показателей инвестиционной эффективности, и вместе с тем отвечает потребностям планирования и прогнозирования, при условии применения принципа временной ценности. Кроме того, показатель EVA учитывает все используемые для создания стоимости активы компании, а показатели инвестиционной эффективности дают оценку лишь текущим, вновь образующимся входе проекта активам, не принимая во внимание накопленную ранее, историческую стоимость компании.

– EVA возлагает на топ менеджмент ответственность за показатели, которые находятся под их контролем, ведь рентабельность капитала и стоимость капитала в большей степени зависят от их решений, в отличие от рыночной цены акции, которую невозможно контролировать.

Важно отметить, что в рамках макроэкономического уровня стоимость и производительность капитала это фактор, оказывающий глобальное влияние на экономику страны, и как следствие, на рост валового внутреннего продукта. Для любой экономики важен некий резерв капитала, который приводит к появлению новой добавленной стоимости, нового ВВП. Следовательно, достижение максимально возможного положительного значения EVA является не только желанным показателем для собственников в рамках управления стоимостью компании, но и для всей экономики и

важно для каждого конкретного индивидуума в более широкой перспективе.

К недостаткам EVA следует отнести ориентированность в большей степени на финансово-экономические показатели. В современной действительности, где уделяется большее внимание нефинансовым показателям, в расчете EVA они не участвуют.

Выводы. Следует заключить, что показатель EVA:

– является индикатором качества управленческих решений: положительная величина свидетельствует об увеличении стоимости компании, отрицательная — о снижении;

– является механизмом для определения дополнительной стоимости, созданной инвестициями;

– базируется на стоимости капитала, как средневзвешенном значении различных видов финансовых инструментов, используемых для финансирования инвестиций;

– позволяет определять стоимость компании в целом, а также оценивать эффективность отдельных подразделений компании.

Вышеизложенное позволяет определить высокую полезность расчета показателя добавленной экономической прибыли EVA в целях эффективного управления стоимости компании, т.к. своим содержанием позволяет стать эффективным средством для реализации интересов собственников, менеджеров, кредиторов, общества и государства в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Валдайцев С. В. Оценка бизнеса и управление стоимостью предприятия / С. В. Валдайцев. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. — 258 с.

2. Есипов В. Е. Оценка бизнеса / В. Е. Есипов, Г. Маховикова. — СПб. : Питер, 2001. — 464 с.

3. Коупленд Т. Стоимость компаний: оценка и управление : пер. с англ. / Т. Коупленд, Т. Коллер, Дж. Муррин. — М. : ЗАО "Олимп-Бизнес", 2005. — 76 с.

УДК 330.46+338.001.36

ДИНАМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

DYNAMIC ANALYSIS OF THE ENTERPRISE STATE

Клевец Н.И, к.т.н., доцент,
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Академия биоресурсов и природопользования,
г. Симферополь

N.I. Klevets,
Candidate of Engineering Sciences, Associate Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Academy of Bioresources and Environmental Managemen, Simferopol

Аннотация

В работе предложена методика динамического анализа состояния предприятия. Методика основана на ранжировании состояний предприятия в различные моменты времени с учетом большого количества показателей финансово-хозяйственной деятельности.

Annotation

The dynamic analysis technique of the enterprise condition is proposed. The technique is based on ranging of the enterprise states in different time points taking into account a lot of financial and economic activity indicators.

Ключевые слова: эффективность деятельности предприятия, мониторинг экономической эффективности, многокритериальное ранжирование, рейтинговое управление.

Keywords: an enterprise activity efficiency, monitoring of economic efficiency, multicriteria ranging, rating management.

Введение. В анализе финансово-хозяйственной деятельности предприятия (ФХДП) всегда выполняется либо сравнение состояния предприятия в различные моменты времени, либо оно сравнивается с другими аналогичными предприятиями. Для сравнительного анализа часто применяют методы многомерной классификации (рейтингования) [1-3].

Диагностика кризисного состояния предприятия с помощью известных факторных моделей, часто не дает удовлетворительных результатов [4]. Диагностика, основанная на прогнозировании динамики показателей ФХДП, является весьма трудоемкой, т.к. для каждого показателя должна быть разработана адекватная модель прогнозирования. Применение такой методики требует использования высококвалифицированного персонала в области прогнозирования социально-экономических процессов. Именно это является ее основным недостатком.

Вывод о наличии кризисных явлений на предприятии должен делаться на основе комплексного анализа показателей ФХДП, которых более пятидесяти. Такое количество показателей существенно затрудняет сбор данных и анализ результатов. Именно по этой причине целесообразно использовать методы оценки экономического состояния предприятия, основанные на многокритериальном ранжировании альтернатив.

Цель исследования — разработать методику оценки состояния предприятия на основе многокритериального ранжирования объектов.

Результаты исследования. Суть предлагаемой методики состоит в комплексном сравнении состояния предприятия в последовательные мо-

менты времени и отслеживания того момента, когда происходит снижение роста используемых показателей ФХДП. При этом, снижение показателей ФХДП можно интерпретировать, как появление кризисных явлений на предприятии.

Методика состоит из следующих шагов:

1. Выбор показателей для характеристики ФХДП.

2. Выбор правила отбора показателей в эталон для сравнения.

3. Формирования эталона для заданного момента времени.

4. Расчет меры сходства или различия состояний предприятия по отношению к эталону.

5. Ранжирование состояний предприятия по отношению к эталону за период наблюдения.

6. Анализ динамики изменения эталона.

Данная методика позволяет использовать практически любое количество показателей, для характеристики ФХДП. Рассмотрим подробнее ее отдельные этапы.

Количество используемых показателей в данной методике ничем не ограничивается. Однако, на практике их целесообразно минимизировать чтобы снизить трудоемкость подготовки исходных данных для анализа.

Правило отбора показателей в эталон в нашем случае следующее: если показатель должен расти, в эталон следует помещать максимальное из наблюдаемых значений, если показатель должен снижаться, в эталон следует включать наименьшее из наблюдаемых значений показателя. В случае, когда показатель должен принадлежать заданному диапазону его следует выбирать из этого диапазона.

По описанному правилу в каждый момент наблюдения за состоянием предприятия формируется эталон из всех имеющихся значений каждого показателя.

Ранжирование состояний предприятия по отношению к эталону может быть выполнено на основе большого количества мер сходства и различия многомерных объектов [5, 6]. В случае положительной динамики ФХДП состояние предприятия в последний момент наблюдения должно иметь наивысший рейтинг по совокупности показателей.

Анализ динамики рейтинга состояний предприятия, как отмечено выше, можно использовать для отслеживания момента улучшения или ухудшения результатов ФХДП. В частности, если рейтинг последнего состояния предприятия не является наивысшим, то на предприятии появились кризисные явления.

На рис. 1 показан график изменения рейтинга в период наблюдения отобранных показателей ФХДП. В расчетах использована евклидова мера различия [5, 6]. По оси абсцисс отложены периоды наблюдения состояния предприятия, а по оси ординат – интегральный показатель экономического состояния предприятия (рейтинг), рассчитанный по четырнадцать показателям ФХДП.

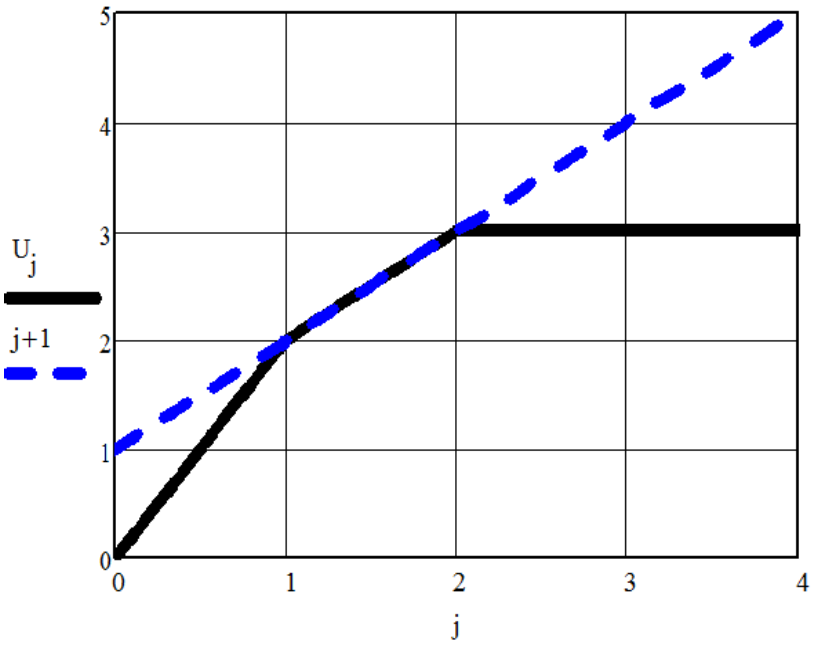

Рис. 1. Динамика эффективности ФХДП

Пунктирная линия, показанная на рис. 1, соответствует идеальному росту эффективности ФХДП. В этом случае рейтинг состояния предприятия должен возрастать вместе с номером периода наблюдения. Сплошная линия на рис. 1 показывает реальное изменение рейтинга во времени.

На основании этого графика можно сделать вывод, что предприятие сначала развивалось, затем экономический рост прекратился.

Выводы. Проведенные расчеты показали работоспособность предложенной методики динамического анализа ФХДП. Результаты расчетов, свидетельствует о чувствительности методики к малым изменениям ФХДП, как в сторону улучшения, так и в сторону ухудшения по совокупности используемых показателей ФХДП.

Следует отметить, что результаты расчетов по предложенной методике могу незначительно отличаться в зависимости от используемой меры сходства или различия. Кроме того, на результаты расчетов оказывает влияние набор используемых показателей, поэтому их отбор должен выполняться аккуратно.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ковалев В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник / В. В. Ковалев, О. Н. Волкова. — М. : ООО "ТК Велби", 2002. — 424 с.

2. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях: Методы таксономии и факторного анализа / Плюта В. — М. : Статистика, 1980. — 151 с.

3. Богатов О. И. Рейтинговое управление экономическими системами / О. И. Богатов, Ю. Г. Лысенко, В. Л. Петренко, В. Г. Скобелев. — Донецк : Юго-Восток, 1999. — 110 с.

4. Фомин Я. А. Диагностика кризисного состояния предприятия / Я. А. Фомин. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 349 с.

5. Дюран Б. Кластерный анализ / Б. Дюран, П. Одел. — М. : Статистика, 1977. — 128 с.

6. Мандель И. Д. Кластерный анализ / И. Д. Мандель. — М. : Финансы и статистика, 1988. — 176 с.

УДК 658.7

ОРГАНИЗАЦИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСАМИ

ORGANIZATION AND IMPROVEMENT OF RESOURCE MANAGEMENT

Майданевич Ю.П., д.э.н., доцент,
Антоненко А.В., студент группы УКП-141-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

Y.P. Maydanevich,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
A.V. Antonenko, student UKP-141-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе рассмотрены некоторые аспекты организации системы управления ресурсами сельскохозяйственных предприятий и оптимизация их использования.

Annotation

The paper discusses some aspects of the organization of management systems of agricultural enterprises and optimizing their use.

Ключевые слова: организация системы управления, ресурсы.

Keywords: organization of management system, resources.

В основе системы управления ресурсами предприятия лежит проблема их ограниченности. Технологические, экологические и другие ограничения влекут за собой проблему производства оптимального в экономическом плане количества товаров и услуг. Отсутствие совершенной взаимозаменяемости ресурсов влечет за собой увеличение расхода имеющихся ресурсов.

В большинстве стран производительные мощности со временем увеличиваются, хотя и различными темпами. Энергетические и материальные ресурсы истощаются, хотя открываются все новые и новые их источники. Экономический подход к использованию ресурсов в производстве товаров и услуг, технологическая взаимозаменяемость ресурсов и вариантность технологических способов при производстве заданного конечного продукта являются основой формирования допустимых вариантов оптимального использования ограниченных ресурсов.

Системы по управлению ресурсами предприятия являются неотъемлемым фактором успеха предприятия. Сегодня наличие актуальной и полной информации, а также эффективно настроенных процессов по всем направлениям деятельности для принятия правильных управленческих решений является необходимым условием для успеха предприятия.

Теоретической и методологической основой послужили труды отечественных и зарубежных ученых, материалы научно-практических конференций по проблемам развития системы управления ресурсами сельскохозяйственного производства, публикации в периодических изданиях, законодательные и нормативные акты Российской Федерации.

Теоретические и практические аспекты данной проблемы рассматривали: О.Б. Дронова, В.Г. Гридин, А.Р. Калинин, А.А. Кобяков, А.В. Корчак, А.В. Мясков, И.В. Петров, С.М. Попов, В.Ф. Протасов, И.А. Стоянова, В.А. Умнов, В.А. Харченко и др. Но некоторые аспекты данной проблемы требуют дальнейшего анализа с учетом особенностей специфики производственной деятельности сельскохозяйственных предприятий.

Целью исследования является обоснование теоретических и практических рекомендаций организации системы управления ресурсами сельскохозяйственных предприятий, оптимизация их использования.

Для осуществления поставленной цели в процессе исследования необходимо решить ряд задач:

1. Обобщить теоретические основы организации системы управления ресурсами;

2. Раскрыть сущности и этапов организации системы управления ресурсами;

3. Изучить состояние и основные проблемы организации системы управления ресурсами в сельскохозяйственных предприятиях Республики Крым;

4. Обосновать направления совершенствования организации системы управления ресурсами в сельскохозяйственных предприятиях Республики Крым;

5. Привести экономическое обоснование ожидаемых результатов от внедрения разработанных предложений.

Объектом исследования является система управления ресурсами сельскохозяйственных предприятий.

Предметом исследования является совокупность теоретических и практических основ организации процесса управления ресурсами.

Результаты исследования. При проведении исследования проблем организации системы управления ресурсами в сельскохозяйственных предприятиях следует использовать четыре метода: методы эмпирических исследований, методы теоретического исследования, конкретно-научные методы и общие формально-логические методы. Методы эмпирических исследований актуальны для анализа, сравнения и описания особенностей организации системы управления ресурсами в сельскохозяйственных предприятиях. Методы теоретического исследования для решения теоретических познавательных задач в части разработки направлений совершенствования системы управления ресурсами в сельскохозяйственных предприятиях. Конкретно-научные методы для исследования конкретных объектов, в данном случае системы управления сельскохозяйственных ресурсов. Общие формально-логические методы для исследования особенностей организации системы управления ресурсами в сельскохозяйственных предприятиях.

В настоящее время изменение величины производственного потенциала сельского хозяйства страны во многом зависит от степени влияния различных тенденций изменения каждого ресурса в отдельности: уменьшения численности трудовых и земельных ресурсов; изменений в количественном и качественном составе основных производственных фондов, оборотных средств и т.д.

Одной из главных особенностей сельского хозяйства Республики Крым в настоящее время является плохая техническая оснащенность. Меры по ее решению принимаются, но малоэффективны. В связи с тем, что в сельском хозяйстве, как правило, перемещаются орудия производства, а предметы труда находятся на одном месте, характер технической вооруженности существенно ниже промышленных отраслей. При этом территориальная сосредоточенность сельского хозяйства и сезонный характер производства требуют значительного увеличения потребности предприятий в технике и основных средствах производства.

По результатам проведенного исследования организации системы управления ресурсами сельскохозяйственных предприятий ожидается выявление направлений совершенствования организации данного процесса и повышения эффективности использования ресурсов организации

Повысить эффективность производства в сельском хозяйстве, снизить его затратность в Республике Крым можно за счет использования современных технических достижений. Внедрение данных технологий и достижений позволит определить основные направления развития отрасли и способствовать повышению ее эффективности, но это невозможно без исследования особенностей отрасли и сложившейся экономической ситуации.

В условиях динамичных процессов развития, как организации, так и внешней среды, необходимо принимать оптимальные решения. Поскольку основой экономического потенциала сельскохозяйственного предприятия являются ресурсы, то оптимальное управление ими позволит обеспечить ей экономический рост и повышение уровня конкурентоспособности.

Поэтому считаю, что изучение организации системы управления ресурсами на примере конкретных сельскохозяйственных предприятий позволит определить направления совершенствования организации данного процесса, будет способствовать повышению эффективности использования ресурсов организации и как следствие положительно повлияет на его конкурентоспособность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Сидоренко В. Приоритеты аграрной политики России / В. Сидоренко, П. Михайлушкин // Международный с./х. журнал. — 2011.

2. Инновационная деятельность в Крыму: перспективы развития // Приложение к научно-практическому дискуссионно-аналитическому сборнику "Вопросы развития Крыма". — Симферополь, 2015.

3. Новиков А. М. Методология научного исследования / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. — М. : Либроком, 2009.

УДК 658.155

ПРЕДПОСЫЛКИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

BACKGROUND OF THE ACTIVITIES OF COMPANIES IN CRISIS

Османова З.О., ст. преподаватель
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

Z.O. Osmanova, Senior Lecturer
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе кризис исследован как положительная категория. Выявлены условия, при которых кризис может являться для деятельности предприятия положительной категорией. Сформулированы предпосылки для развития деятельности предприятия в условиях кризиса.

Annotation

The work investigated the crisis as a positive category. Investigated the conditions under which the crisis could be positive for the enterprise category. Formulated prerequisites for the development of the enterprise during the crisis.

Ключевые слова: кризис, развитие деятельности предприятия, предпосылки.

Keywords: crisis, the development of activity of the enterprise, background.

Введение. Современная социально-экономическая ситуация в государстве является достаточно сложной и неустойчивой. Это непосредственно отражается на деятельности национальных предприятий. Национальные предприятия на сегодняшний день осуществляют свою деятельность в условиях высокий конкуренции, нестабильности валютного рынка, сложных и нестабильных внешнеэкономических отношений. В таких сложных условиях существенно возрастает вероятность проявления кризиса в деятельности предприятия. Кризис уже коснулся многих предприятий, независимо от их размера, формы собственности и отраслевой принадлежности. Все это привлекает особое внимание ученых к изучению вопросов кризиса в деятельности национальных предприятий. Учитывая вышесказанное, направление исследования можно считать актуальным.

Цель исследования. Цель исследования заключается в изучении и выявлении предпосылок для развития деятельности предприятия в условиях кризиса.

Результаты исследования. Как показали проведенные исследования, большинство ученых связывают понятие кризис исключительно с отрицательными последствиями. Однако, несмотря на устоявшиеся взгляды о том, что кризис — это исключительно отрицательная категория, считаем необходимым, исследовать ее, в том числе, с положительной стороны. Речь идет о том, что при определенных условиях кризис может привести не к разрушению и уходу предприятия с рынка, а наоборот, позволит ему продолжить свою деятельность в новых, выгодных для него условиях. Кризис может выступать как форма проявления развития деятельности предприятия.

Согласно указанной цели, кризис в рамках исследования будет интерпретироваться как положительная категория. Однако не всегда кризис может выступать как положительная категория, лишь в отдельных случаях кризис может выступать как форма проявления развития деятельности предприятия [3]. Поэтому считаем необходимым изучить и сформулировать предпосылки развития деятельности предприятия в условиях кризиса.

Утверждение о том, что кризис является формой проявления развития деятельности предприятия, является обоснованным только в том случае, если этому будет способствовать внутренняя и внешняя среда предприятия. Т.е. существует некоторая грань, при переходе которой кризис будет выступать уже исключительно как отрицательная категория. Прежде всего, это объясняется тем, что кризис является неотъемлемой составляющей деятельности предприятия — он появляется при создании предприятия и исчезает с его ликвидацией. Т.е. кризис не появляется "ниоткуда", а лишь активизируется в деятельности предприятия в случае возникновения

определенных внешних и внутренних раздражителей. Активизируясь, кризис в деятельности предприятия начинает постепенно проявляться в разных формах — кризисное явление, кризисная ситуация, кризисное состояние [1, 2]. Каждой из этих форм проявления кризиса соответствует определенное состояние предприятия.

Следовательно, для того чтобы кризис можно было интерпретировать как форму проявления развития деятельности предприятия и, соответственно, предприятие могло развивать свою деятельность в условиях кризиса, необходимыми являются ряд предпосылок, способствующих этому. В качестве таких предпосылок были сформулированы следующие.

1. Осознание возможности развивать деятельность предприятия в условиях кризиса на уровне системы управления предприятия.

2. Определение формы проявления кризиса в деятельности предприятия на конкретный момент времени.

Говоря о развитии деятельности предприятия в условиях кризиса, важно учитывать тот факт, насколько деятельность предприятия охвачена кризисом. Как уже было отмечено выше, кризис проявляется в деятельности предприятия постепенно. Чем больше подсистем предприятия охвачены кризисом, тем ниже вероятность того, что у предприятия имеются возможности для развития. Поэтому, в первую очередь, необходимо оценить масштаб поражения деятельности предприятия кризисом. Если кризис находится на начальных формах проявления, то речь может идти о развитии деятельности предприятия в таких условиях. В ином случае, предприятие должно искать возможности для функционирования, удержания существующего уровня и выживания.

Поэтому очень важно предварительно провести соответствующую оценку и, выявить какая форма проявления кризиса характерная для деятельности предприятия на данный момент времени — кризисное явление, кризисная ситуация, кризисное состояние. Предприятие может искать возможности для развития в условиях кризиса в том случае, если кризис находится на начальных формах проявления: проявляется лишь на уровне отдельных подсистем, имеет открытый характер, его развитие остается управляемым, существует высокая вероятность практически полного его преодоления за счет собственных ресурсов предприятия и их резервов.

3. Введение мер по оптимизации деятельности предприятия. К таким мерам могут быть отнесены устранение изношенных элементов предприятия, сокращение недееспособных элементов и нерентабельных направлений деятельности и нерентабельных видов продукции и т.д. В совокупности такие меры позволяют сократить финансовые затраты предприятия, что в условиях кризиса является особенно важным и необходимым.

4. Выявление и использование новых резервов ресурсов.

5. Подготовка персонала предприятия к необходимости осуществления изменений для преодоления возникших в деятельности предприятия трудностей, связанных с развитием кризиса. Это является важной предпо-

сылкой для развития деятельности предприятия в условиях кризиса. Т.к. в случае недоведения до сведения персонала необходимости и целесообразности осуществления тех или иных изменений в деятельности предприятия, можно встретить с их стороны сопротивление, которое может отрицательно сказаться на достижении намеченной цели.

Данное направление исследования является новым и требует дальнейшего более глубокого изучения. Однако, несмотря на это, уже сегодня руководство многих предприятий в практической деятельности может использовать сформулированные предпосылки для развития деятельности предприятия в условиях кризиса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Беляев А. А. Антикризисное управление : учебник / А. А. Беляев, Э. М. Коротков. — М. : 2011. — 311 с.

2. Надьон Г. О. Криза в діяльності підприємства: діагностика та подолання : монографія / Г. О. Надьон. — Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. — 384 с.

3. Османова З. О. Кризис как форма проявления развития деятельности предприятия / З. О. Османова // I научная конференция профессорско-преподавательского состава, аспирантов, студентов и молодых ученых "Дни науки КФУ им. В.И. Вернадского" / Сборник тезисов участников. — Симферополь : КФУ им. В.И. Вернадского, 2015. — Т. 7. — С. 285–286.

УДК 65.011.4

РЕИНЖИНИРИНГ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

REENGINEERING OF MODERN ENTERPRISE ACTIVITIES

Османова З.О., ст. преподаватель,
Иванова Е.Д., студент группы МГБ-432-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

Z.O. Osmanova, Senior Lecturer,
E.D. Ivanova, student, MGB-432-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В исследовании определено место реинжиниринга в деятельности соврменных предприятий. Выявлены условия и последовательность реализации реинжиниринга в деятельности предприятий. Сформулированы основные особенности реинжиниринга в деятельности современных предприятий.

Annotation

In the reseach defined a place in the work of modern reengineering enterprises. The conditions and the sequence of the implementation of reengineering identified in the activities of enterprises. The basic features of reengineering activities formulated in modern enterprises.

Ключевые слова: реинжиниринг, деятельность предприятия, особенности.

Keywords: reengineering, enterprise's activity, features.

Введение. В современном мире ускоренный рост экономики и технологий производства требуют от руководителей принятия кардинальных решений в рамках управления деятельностью предприятия. Одним из инструментов для принятия таких решений является реинжиниринг, сфера применения которого постоянно расширяется. Применение инструментов реинжиниринга дает возможность проводить необходимые изменения в деятельности предприятии более фундаментально, радикально и технологично.

Цель исследования. Целью исследования является изучение понятия "реинжиниринг" и определение его места в деятельности современного предприятия.

Результаты исследования. Метод революционного преобразования деятельности предприятия, коренной перестройки его бизнеса, который получил название реинжиниринг, появился на Западе в 80-е годы прошлого столетия. Основателями теории реинжиниринга являются Майкл Хаммер и Джеймс Чампи. В своих исследованиях авторы определили реинжиниринг как "фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения существенных улучшений в таких ключевых для современного бизнеса показателях результативности, как затраты, качество, уровень обслуживания и оперативность" [1].

От других инструментов реализации изменений в деятельности предприятий реинжиниринг отличается тем, что предполагает не постепенное изменение отдельных элементов в деятельности предприятия, а глубокое и кардинальное переосмысление основ ведения бизнеса. Реинжиниринг бизнес-процессов предприятий используется, в случае, когда необходимо принять решение о реорганизации деятельности: радикальных преобразованиях, реструктуризации бизнеса, замене действующих структур управления на новые и прочее. Экспертные оценки показывают, что 50% моделей реинжиниринга предприятий были неудачными. Эти неудачи были вызваны отсутствием мотивации и неправильным менеджментом при выполнении реинжиниринга. Но также существуют и примеры удачного применения реинжиниринга на предприятиях, таких как IBM, Ford и Kodak.

Согласно проведенным исследованиям, можно сформулировать ряд особенностей реижиниринга в деятельности современных предприятий [2, 3]:

– во-первых, решение о реализации реинжиниринга влечет за собой высокие риски — предприятие не только может существенно повысить уровень эффективности своей деятельности, но и потерять то, что уже имеет в настоящее время. Однако, в некоторых случаях, реинжиниринг является единственным вариантом для того, чтобы предприятие могло продолжать свою деятельность. Реинжиниринг предполагает внедрение абсолютно новых принципов деятельности предприятия и разработку новой концепции ведения бизнеса;

– во-вторых, реинжиниринг как инструмент управления является сложным в реализации (наблюдается высокий процент неудач при его использовании), требует значительных финансовых затрат, затрат времени, а также привлечение информационных технологий. В тоже время успешная реализация реинжиниринга будет способствовать существенному повышению эффективности деятельности предприятия;

– в-третьих, реинжиниринг может реализовываться на предприятиях различных форм собственности, сфер деятельности и при достаточно ограниченном количестве работников;

– в-четвертых, реинжиниринг применим к предприятиям, деятельность которых находится на разных стадиях жизненного цикла. Так, это могут быть как предприятия, имеющие незначительные проблемы и находящиеся в условиях кризиса, так и предприятия-лидеры, которые стремятся удержать и еще более усилить свои позиции на рынке;

– в-пятых, т.к. реинжиниринг предполагает внедрение кардинальных изменений в деятельность предприятия, очень важно подготовить к этому сотрудников предприятия. Именно на сотрудников будет возложена обязанность по реализации этих изменений. Поэтому они должны быть полностью психологически подготовленными к этому и не оказывать сопротивления этим изменениям.

Выводы. Таким образом, согласно проведенному исследованию можно утверждать, что реинжиниринг можно считать одним из наиболее эффективных инструментов управления деятельностью современного предприятия. Одним из главных преимуществ реинжиниринга является возможность и целесообразность его использования практически на любом этапе жизненного цикла предприятия. Затратность и рискованность использования данного инструмента оправдывается его результативностью по отношению к деятельности предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ивасенко А. Г. Реинжиниринг: привлечение внешних консультантов или использование собственных сил компании / А. Г. Ивасенко, Я. А. Полищук // Сборник материалов межкафедрального научно-методического семинара "Современные проблемы экономики и менеджмента". — Новосибирск : НГТУ, 2002. — Вып. 5. — 180 с.

2. Баринов В. А. Антикризисное управление : учебное пособие / В. А. Баринов. — М. : ИД ФБК-ПРЕСС, 2002. — 364 с.

3. Блинов А. О. Реинжиниринг бизнес-процессов : учебное пособие для студентов ВУЗов, обучающихся по специальностям экономики и управления / А. О. Блинов, О. С. Рудакова, В. Я. Захаров, И. В. Захаров. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 335 с.

УДК 658.16

РЕОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ: ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

REORGANIZATION OF ENTERPRISES : POSITIVE AND NEGATIVE ASPECTS

Османова З.О., ст. преподаватель,
Карасева А.И., студент группы МГБ-431-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь
Z.O. Osmanova, Senior Lecturer,
A.I. Karaseva, student, MGB-431-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе охарактеризовано понятие реорганизация. Перечислены основные виды реорганизации. Сформулированы основные положительные и отрицательные стороны реорганизации предприятий.

Annotation

In the research is characterized the concept of restructuring. The main types of reorganization were listed. The basic positive and negative aspects of the reorganization of enterprises were formulated.

Ключевые слова: реорганизация, предприятие, положительные и отрицательные стороны.

Keywords: the reorganization, the enterprise, positive and negative aspects.

Введение. В сложившейся экономической и политической ситуации, а именно в процессе перехода Республики Крым в новое правовое поле, вопросы реорганизации стали еще более важными, чем прежде. Все предприятия столкнулись с изменениями, которые в себе несут как положительные, так и отрицательные стороны.

Цель исследования. Цель исследования заключается в изучении сущности понятия "реорганизации" и выявлении ее положительных и отрицательных сторон для деятельности предприятия.

Результаты исследования. Реорганизация — это процесс преобразования структуры предприятия либо изменение организационно-правовой формы предприятия. Фактически это специальная процедура, предусмотренная законодательством для предприятия при осуществлении которой обязательства и права 1-ой компании переходят к другому предприятию в порядке правопреемства. Процесс реорганизации предприятия подразумевает ликвидацию старого предприятия и возникновение нового путем слияния, присоединения или выделения. Поэтому реорганизация используется для ликвидации предприятия [1].

Различают следующие виды реорганизации:

1. Присоединение и слияние — формы, направленные на укрупнение предприятия.

2. Выделение и разделение — формы, направленные на уменьшение предприятия.

3. Преобразование — форма, направленная на видоизменение организационно-правовой формы предприятия.

Целью реорганизации предприятия является возможность предприятия возобновить прежнюю эффективность деятельности, возможность спасения предприятия от отрицательных последствий влияния внешней среды, а также это шанс для предприятия на продолжение деятельности даже в меньших масштабах, чем прежде.

На основании проведенного исследования [2, 3] были сформулированы положительные и отрицательные стороны реорганизации для деятельности предприятия (табл. 1).

Таблица 1

Положительные и отрицательные стороны реорганизации предприятия

Положительные стороны реорганизации	Отрицательные стороны реорганизации
1	2
1. Возможность для выхода предприятия на новый уровень функционирования и развития	1. Подход к реорганизации каждого предприятия индивидуален и сложен
2. Отсутствие ответственности за обязательства "старого" предприятия и за его управленцев	2. Обязательства предприятия не погашаются, а передаются новому правопреемнику
3. Изменение организационно-правовой формы (льготы, более удобная система налогообложения)	3. В случае если правопреемник не занимается активным ведением предпринимательской деятельности, процедура реорганизации может быть признана недействительной
4. Возможность все начать сначала	4. Требует осуществления существенных финансовых затрат
5. Возможность для предприятия заняться новым видом деятельности	5. Требуются затраты на повышение уровня квалификации персонала

Продолжение таблицы 1

1	2
6. Временное отсутствие налоговых проверок	6. Возможность сократить значительное количество персонала
7. Незначительные временные затраты (3-4 месяца)	

Согласно проведенному исследованию и данным таблицы, процесс реорганизации является довольно сложным, он требует осуществления существенных финансовых затрат. Подход к реорганизации каждого предприятия индивидуален и должен учитывать все особенности деятельности предприятия. Так же возможно признание недействительности реорганизации в связи с пассивной предпринимательской деятельности предприятия. Положительные моменты реорганизации для предприятия — это возможность для предприятия начать свою деятельность сначала, для этого не требуется длительных временных затрат (в среднем 3–4 месяца), возможность предприятия пересмотреть свою деятельность и изменить поле своей деятельности. Изменение организационно-правовой формы может повлечь за собой упрощение налогообложения, привлечение новых акционеров и инвесторов. В целом, реорганизация является важным этапом в функционировании и развитии предприятия. Изменения — это "двигатель" развития предприятия, поэтому реорганизация является важным компонентом жизненного цикла предприятия со всеми ее положительными и отрицательными сторонами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации : принят Государственной Думой от 21 октября 1994. Собрание законодательства Российской Федерации. — 1994. — 1 часть. — Ст. 57–60.

2. Мильнер Б. З. Теория организации : учебник / Б. З. Мильнер. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2002. — 480 с.

3. Реорганизация юридического лица // Википедия, свободная энциклопедия. — Режим доступа : https://ru.wikipedia.org/wiki/Реорганизация_Юридического_лица — Дата доступа : 22 декабря 2015.

УДК 332.146.2

МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ РЕЙТИНГОВОГО УРОВНЯ Г. СИМФЕРОПОЛЬ

MECHANISMS FOR INCREASING THE RATING LEVEL IN SIMFEROPOL

Подсолонко Е.А., д.э.н., профессор,
Антонюк Ю.С., студент группы МИД-141-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.A. Podsolonko,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Yu.S. Antonyuk, student MID-141-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе рассмотрены индикаторы рейтинговой оценки городов мира, предложен механизм повышения рейтингового уровня столицы Крыма, основанный на изучении показателей развития городов.

Annotation

The paper considers indicators of cities of the world rating, proposed mechanism for increasing the rating level of the capital of Crimea, based on the study of urban indicators.

Ключевые слова: рейтинг, рейтинговый анализ, конкурентоспособность региона.

Keywords: rating, rating analysis, the competitiveness of the region.

Введение. В современном мире для определения потенциала развития и инструментов повышения уровня конкурентоспособности городов используют рейтинговую систему оценки, которая отображает достигнутый уровень развития по ключевым показателям. Выявление сильных и слабых сторон позволяет определить основные направления развития города для повышения качества городской среды и качества жизни населения [1].

Целью исследования является анализ критериев, которые используются в методах формирования рейтингов городов и определение основных элементов повышения рейтингового потенциала г. Симферополь.

Результаты исследования. В основе методов оценки качества городской среды лежат объективно измеряемые и субъективно оцениваемые индикаторы, характеризующие уровень развития транспортной системы,

жилищных условий, доступность услуг, экологическую обстановку, благоустройство, безопасность, ощущение комфорта.

Оценка городов мира по методологии Mercer's "Quality of living survey" основана на 39 критериях, среди которых политическая и социальная среда, экономические показатели, наличие свободы и ограничений, качество здравоохранения, качество образования, доступность и стоимость жилья, культура, климат и вероятность природных катаклизмов [2]. Британское издание Economist в рейтинге благоприятных условий для жизни выделяет такие критерии, как стабильность, состояние здравоохранения, культура и окружающая среда, образование, инфраструктура [3].

В России существует конкурс "Город России. Национальный выбор" [4], где в январе 2016 г. Симферополь занимает 45 место. Согласно рейтингу 2014 г. среди туристических мест Крыма Симферополь занимает 21 место, в первую пятерку входят Коктебель, Алушта, Гурзуф, Партенит и Новый Свет.

С 2007 г. журнал Монокль публикует список лучших для проживания городов мира, первое место в котором в 2010 г. занял Мюнхен, в 2011 г. — Хельсинки, в 2013 и 2014 гг. — Копенгаген [2].

Крым стал одним из популярных направлений для российских туристов после воссоединения полуострова с Россией в марте 2014 года. Формирование механизма повышения рейтингового уровня столицы Крыма должно базироваться на изучении опыта развития городов, занимающих передовые позиции в рейтингах, определении целевых показателей развития города, определении центров ответственности за достижение намеченных результатов и выполнении конкретных проектов по повышению качества городской среды, качества жизни населения, создания привлекательных условий для туристов.

Выводы. В настоящее время существует множество рейтинговых систем оценки городов мира. Изучение механизмов формирования привлекательной городской среды и высокого уровня качества жизни населения наиболее привлекательных городов мира и их интеграция в систему управления развитием города Симферополя позволит создать условия для повышения рейтингового уровня столицы Крыма среди городов России, а в будущем – вхождения в мировые рейтинги.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Подсолонко В. А. Обеспечение опережающего развития экономики на основе усиления ее инновационной компоненты / В. А. Подсолонко, Е. А. Подсолонко // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия "Экономика и управление". — 2010. — Т. 23 (62). — № 3. — С. 247–258/

2. Рейтинг городов мира по уровню качества жизни // Mercer Quality of Living survey. Mercer.com. — Режим доступа : http://www.uk.mercer.com/newsroom/2015-quality-of-living-survey.html. — Дата доступа : 11.10.2015.

3. The Best Cities To Live in the World 2015. — Режим доступа : https://www.gfmag.com/global-data/non-economic-data/best-cities-to-live?page=5. — Дата доступа : 11.10.2015.

4. Сайт всероссийского конкурса "Город России. Национальный выбор". — Режим доступа : http://xn----etbdra6aacodma.xn--p1ai. — Дата доступа : 11.10.2015.

УДК 338.242.2:338.465.4

ФАКТОРЫ СТАБИЛЬНОГО УСПЕХА РАЗВИТИЯ КОМПАНИЙ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИХ РИЭЛТОРСКИЕ УСЛУГИ

LASTING SUCCESS FACTORS FOR A COMPANY THAT PROVIDES REAL ESTATE SERVICES

Подсолонко Е.А., д.э.н., профессор,
Хахутаишвили Х.С., студент группы МИД-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.A. Podsolonko,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Kh.S. Khakhutaishvili, student MID-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Возможности и резервы компании, цели и задачи организации, окружающая среда являются существенными факторами, которые формируют стратегию развития риэлтерской фирмы. Риэлторы должны своевременно реагировать на изменения, происходящие во внешней среде и переходить в нужные сегменты рынка, изменяя ассортимент предоставляемых услуг.

Annotation

Opportunities and reserves of the company, goals and objectives of the organization, the environment — are important factors that shape the development strategy of the real estate firm. Realtors need to react promptly to changes in the external environment and move in the right market segments, changing the range of services provided.

Ключевые слова: факторы стабильного успеха, стратегия развития, риэлтерские услуги, повышение квалификации.

Keywords: Success factors of stability, development strategy, real estate services, professional development.

Введение. Компании, предоставляющие риэлтерские услуги, создают потребительские ценности путем повышения их качества, которое зависит от компетенций и мотивации исполнителей. Актуализация профессиональных знаний, развитие навыков, инновационная система мотивации сотрудников способствуют результативному управлению, стабильному успеху развития компаний [1].

Цель исследования. Определить ключевые факторы стабильного успеха компаний, предоставляющих риэлтерские услуги.

Результаты исследования. Отсутствие физических отличий услуг, предоставляемых организациями, приводит руководителей к использованию цены, как маркетингового инструмента. Часто менеджеры снижают цены, что впоследствии негативно сказывается на качестве предоставляемой услуги. Снижение цены получило широкое распространение, благодаря своей простоте и легкому привлечению клиентов. Жертвуя степенью удовлетворительности потребителя, для снижения себестоимости и установления низкой цены, компания тем самым уменьшает ценность услуги для потребителя. Жесткая конкуренция требует улучшения качества предоставления услуг. Чем выше уровень ценовой конкуренции, тем важнее для обеспечения стабильного роста становится качество предоставляемой услуги [2]. От риэлтора требуются знания тенденций развития региона, правовой базы, профессиональное владение информацией, что влияет на оценку и привлекательность объекта [3].

Клиент, обратившись в агентство недвижимости, должен чувствовать поддержку и уверенность, что специалист поможет решить любую задачу, и предоставит необходимый спектр услуг. Для этого необходимо, чтобы персонал постоянно совершенствовал свои навыки и умения, используя новые технологии. Важными факторами являются забота о клиенте, ценностно-ориентированное лидерство, великодушие, доверительные отношения, безупречное исполнение, разработка и продвижение бренда. Ценности являются богатством компании, они отображают то, что руководитель считает значимым, и чему организация уделяет внимание. Чем ближе понимание ценностей руководством и сотрудниками, тем сильнее руководящее и мотивирующее влияние организационных ценностей.

Выводы. Безупречность, инновационность, удовольствие, работа в команде, уважение, честность и социальная выгода — органично взаимосвязанные между собой ценности, которые создают культуру компании. Все эти ценности стимулируют клиентов, сотрудников, партнеров, распространителей и общества [4]. Для стабильного успеха фирма должна ставить перед собой главной целью максимальное удовлетворение потребностей клиента и стремление к совершенству. Стабильный успех базируется на исключительно высоких стандартах деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Устойчивое развитие экономики: опережающее управление : Монография / [В. А. Подсолонко и др.] ; под ред. В. А. Подсолонко. — Симферополь : ДИАЙПИ, 2013. — 610 с.

2. Паттен Д. Успешный маркетинг для малого бизнеса. Successful Marketing for the Small Business / Д. Паттен. — ФАИР-ПРЕСС, 2003. — 368 с.

3. Берри Л. Л. В поисках души сервиса. Девять факторов стабильного успеха в бизнесе / Л. Л. Берри. — К. : Companion Group, 2007. — 304 с.

4. Кеннеди Д. С. Самый главный из всех секрет успеха. — Айнур Сафин, 2009. — 61 с.

УДК 331.1

ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРА МЕТОДА ФОРМИРОВАНИЯ КРОСС-КУЛЬТУРНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ (ОРГАНИЗАЦИИ)

JUSTIFICATION CHOICE OF A METHOD FORMATION CROSS- CULTURAL APPROACH TO THE MANAGEMENT PERSONNEL OF THE ENTERPRISE (ORGANIZATION)

Святохо Н.В., к.э.н., доцент,
Халилова Л.А., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N.V. Svyatokho,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
L.A. Halilova, student, MOGB-241-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В тезисах раскрыта сущность методологии функционального моделирования IDEF0, выявлены ее особенности и преимущества. Также обоснован выбор стандарта IDEF0 в качестве метода формирования кросс-культурного подхода в управлении персоналом предприятия (организации).

Annotation

The thesis reveals the essence of functional modeling methodology IDEF0, revealed its features and benefits. Also justified the choice of standard IDEF0 as a method of forming a cross-cultural approach to the personnel management of the enterprise (organization).

Ключевые слова: управление персоналом, кросс-культурный подход, методология функционального моделирования, стандарт IDEF0.

Keywords: the personnel management, cross-cultural approach, functional simulation methodology, standard IDEF0.

Введение. В настоящее время рыночная экономика находится под воздействием глобализации и интернационализации производства [2].

Глобализация мировой экономики — это преобразование мирового пространства в единую зону, где свободно перемещаются информация, товары и услуги, капитал, трудовые ресурсы [1].

В этих условиях персонал предприятия все чаще представляет собой многонациональный коллектив с различными культурными и национальными особенностями. А так как в XXI в. одним из наиболее значимых конкурентных преимуществ любого предприятия становятся его человеческие ресурсы, т.е. персонал, следовательно, управление персоналом должно осуществляться с учетом его культурных различий [3]. На практике это возможно сделать путем формирования и внедрения в деятельность предприятия кросс-культурного подхода в управлении персоналом.

Кросс-культурный подход в управлении персоналом предприятия (организации) — это основополагающая концепция управления персоналом, основанная на учете национально-культурных особенностей поведения работников и выстраивании совместно разделяемой системы ценностей.

Процесс формирования кросс-культурного подхода в управлении персоналом предприятия (организации) требует больших финансовых затрат. Следовательно, перед началом его формирования предприятию (организации) необходимо сопоставить возможные финансовые затраты с возможной полученной выгодой.

Таким образом, кросс-культурный подход формируется не для всех предприятий (организаций). Для целесообразности его формирования необходимы определенные условия, такие как:

– переход от традиционной индустриальной экономики, основой которой является природные ресурсы и капитал, к постиндустриальной экономике — экономике знаний и услуг, основой которой является человек со всеми его знаниями и умениями;

– превышение спроса над предложением трудовых ресурсов. Только в этом случаи руководству предприятия есть смысл учитывать при наборе персонала и работе с ним культурные особенности персонала, что, в свою очередь, вызывает необходимость формирования кросс-культурного подхода в управлении персоналом. В случае, если предложение трудовых ресурсов будет превышать спрос, то руководство при наборе персонала и работе с ним будет основываться на минимизации издержек, затрачиваемых на персонал. Оно не будет учитывать особенности персонала, в т.ч. национальные и культурные, так как с легкостью найдут ему замену. Формирование кросс-культурного подхода в управлении персоналом целесообразно лишь на тех предприятиях (организациях), которые работают с персоналом

таких специальностей, на которые на рынке труда существует устойчивый дефицит. В этом случае руководство предприятия с целью удержания такого персонала будет стремиться создать для него комфортные условия работы, в том числе и в области его культурных особенностей, так как затраты на нового сотрудника будут превышать затраты на формирование кросс-культурного подхода;

– предприятие имеет финансовые ресурсы на формирование кросс-культурного подхода в управлении персоналом предприятия (организации);

– предприятие имеет грамотных управленцев, способных реализовать модель кросс-культурного подхода в управлении персоналом предприятия (организации) на практике.

Модель формирования кросс-культурного подхода в управлении персоналом предприятия (организации) призвана наглядно представить этапы его формирования управленцам этого предприятия (организации). Это необходимо для того, чтобы процесс формирования этого подхода, во-первых, создавал минимальные трудности для управленцев предприятия (организации); во-вторых, не имел значительных временных затрат. Для построения данной модели нами предложено использовать методологию функционального моделирования IDEF0.

Цель исследования. Целью исследования является обоснование выбора методологии функционального моделирования IDEF0 в качестве метода формирования кросс-культурного подхода в управлении персоналом предприятия (организации).

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач, а именно:

– изучить сущность методологии функционального моделирования IDEF0;

– обозначить причины выбора стандарта IDEF0 в качестве метода формирования кросс-культурного подхода в управлении персоналом предприятия (организации).

Результаты исследования. Методология IDEF (ICAM Definition) позволяет исследовать структуру, параметры и характеристики систем. Общая методология IDEF состоит из трех частных методологий моделирования, основанных на графическом представлении систем [5]:

– IDEF0 используется для создания функциональной модели, отображающей структуру и функции системы, а также потоки информации и материальных объектов, связывающие эти функции.

– IDEF1 применяется для построения информационной модели, отображающей структуру и содержание информационных потоков, необходимых для поддержки функций системы;

– IDEF2 позволяет построить динамическую модель меняющихся во времени поведения функций, информации и ресурсов системы.

Методология IDEF0 основана на подходе, разработанном Дугласом Т. Россом в начале 70–х годов и получившем название SADT (Structured Analysis & Design Technique — метод структурного анализа и проектирования). Основу подхода и, как следствие, методологии IDEF0, составляет графический язык описания (моделирования) систем, обладающий следующими свойствами [4]:

– графический язык — полное и выразительное средство, способное наглядно представлять широкий спектр деловых, производственных и других процессов и операций предприятия на любом уровне детализации;

– язык обеспечивает точное и лаконичное описание моделируемых объектов, удобство использования и интерпретации этого описания;

– язык облегчает взаимодействие и взаимопонимание системных аналитиков, разработчиков и персонала изучаемого объекта (предприятия, организации), т.е. служит средством "информационного общения" большого числа специалистов и рабочих групп, занятых в одном проекте, в процессе обсуждения, рецензирования, критики и утверждения результатов;

– язык легок и прост в изучении и освоении.

IDEF0-модели состоят из трех типов документов: графических диаграмм, текста и глоссария. Эти документы имеют перекрестные ссылки друг на друга. Графическая диаграмма — главный компонент IDEF0-модели, содержащий блоки, стрелки, соединения блоков и стрелок и ассоциированные с ними отношения. Блоки представляют основные функции моделируемого объекта. Эти функции могут быть разбиты (декомпозированы) на составные части и представлены в виде более подробных диаграмм; процесс декомпозиции продолжается до тех пор, пока объект не будет описан на уровне детализации, необходимом для достижения целей конкретного проекта. Диаграмма верхнего уровня обеспечивает наиболее общее или абстрактное описание объекта моделирования. За этой диаграммой следует серия дочерних диаграмм, дающих более детальное представление об объекте [5].

Каждая модель должна иметь контекстную диаграмму верхнего уровня, на которой объект моделирования представлен единственным блоком с граничными стрелками. Эта диаграмма называется A-0. Стрелки на этой диаграмме отображают связи объекта моделирования с окружающей средой.

Контекстная диаграмма A-0 также должна содержать краткие утверждения, определяющие точку зрения должностного лица или подразделения, с позиций которого создается модель, и цель, для достижения которой ее разрабатывают. Эти утверждения помогают руководить разработкой модели и ввести этот процесс в определенные рамки. Точка зрения определяет, что и в каком разрезе можно увидеть в пределах контекста модели [4].

Формулировка цели выражает причину создания модели, т.е. содержит перечень вопросов, на которые должна отвечать модель, что в значи-

тельной мере определяет ее структуру. Наиболее важные свойства объекта обычно выявляются на верхних уровнях иерархии; по мере декомпозиции функции верхнего уровня и разбиения ее на подфункции, эти свойства уточняются. Каждая подфункция, в свою очередь, декомпозируется на элементы следующего уровня, и так происходит до тех пор, пока не будет получена релевантная структура, позволяющая ответить на вопросы, сформулированные в цели моделирования. Каждая подфункция моделируется отдельным блоком. Каждый родительский блок подробно описывается дочерней диаграммой на более низком уровне. Все дочерние диаграммы должны быть в пределах области контекстной диаграммы верхнего уровня.

Единственная функция, представленная на контекстной диаграмме верхнего уровня, может быть разложена на основные подфункции посредством создания дочерней диаграммы. В свою очередь, каждая из этих подфункций может быть разложена на составные части посредством создания дочерней диаграммы следующего, более низкого уровня, на которой некоторые или все функции также могут быть разложены на составные части. Каждая дочерняя диаграмма содержит дочерние блоки и стрелки, обеспечивающие дополнительную детализацию родительского блока. Дочерняя диаграмма, создаваемая при декомпозиции, охватывает ту же область, что и родительский блок, но описывает ее более подробно [5].

Рассмотрим основные элементы графической диаграммы IDEF0 (рис.1).

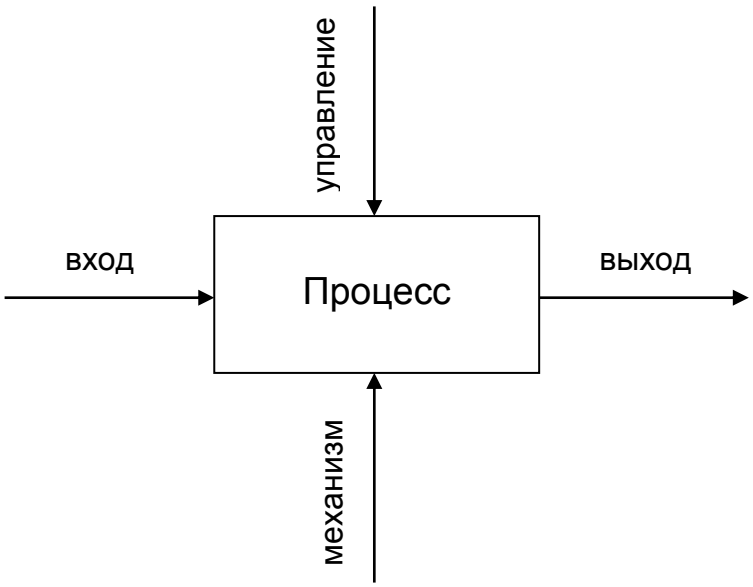

Рис. 1. Элементы графической диаграммы IDEF0

Прямоугольник представляет собой процесс, который имеет фиксированную цель и приводит к некоторому конечному результату. Имя процесса должно выражать действие.

Взаимодействие работ между собой и внешним миром описывается в виде стрелок. В IDEF0 различают 5 видов стрелок [5]:

– вход (англ. input) — материал или информация, которые используются и преобразуются работой для получения результата (выхода). В контексте процесса формирования кросс-культурного подхода в управлении персоналом предприятия (организации) входом будет персонал предприятия (организации). Стрелки входа всегда рисуются входящими в левую грань работы;

– управление (англ. control) — управляющие, регламентирующие и нормативные данные, которыми руководствуется работа. В контексте процесса формирования кросс-культурного подхода в управлении персоналом предприятия (организации) — это корпоративный кодекс, финансовые документы, трудовые договора, коллективный договор, должностные инструкции и нормативно-правовая база. Управление влияет на работу, но не преобразуется ей, т. е. выступает в качестве ограничения. Стрелки управления рисуются входящими в верхнюю грань работы;

– выход (англ. output) — материал или информация, которые представляют результат выполнения работы. В контексте процесса формирования кросс-культурного подхода в управлении персоналом предприятия (организации) выходом будет внедренный в систему управления предприятием (организацией) кросс-культурный подход. Стрелки выхода рисуются исходящими из правой грани работы;

– механизм (англ. mechanism) — ресурсы, которые выполняют работу. В качестве механизма, в контексте процесса формирования кросс-культурного подхода в управлении персоналом предприятия (организации), будут выступать руководитель предприятия, руководители среднего и низшего звена. Стрелки механизма рисуются входящими в нижнюю грань работы.

Изучив сущность методологии IDEF0, можно определить ее основные преимущества, такие как: наглядность и простота метода в целом; наглядность представления процессов на любом уровне детализации; логика отношений между процессами, их соподчиненность; лаконичность и точность; средства IDEF0 облегчают передачу информации от одного участника разработки модели (отдельного разработчика или рабочей группы) к другому; разработка моделей IDEF0 требует соблюдения ряда строгих формальных правил, обеспечивающих преимущества методологии в отношении однозначности, точности и целостности сложных многоуровневых моделей; разработка модели в IDEF0 представляет собой пошаговую, итеративную процедуру; компактность; коммуникативность и ограничения сложности.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что методология IDEF и стандарт IDEF0 позволит наилучшим образом отразить этапы формирования кросс-культурного подхода в управлении персоналом

предприятия (организации) со всеми необходимыми для этого ресурсами и центрами ответственности.

Выводы. Для формирования кросс-культурного подхода в управлении персоналом предприятия (организации) необходимо построить модель данного процесса таким образом, чтобы она отображала все этапы его формирования и их логику, т.е. их соподчиненность. Также необходимо для каждого этапа определить ресурсы, необходимые на входе; конкретных исполнителей операций на данном этапе; необходимые данные, на основании которых будут выполняться операции.

Модель формирования кросс-культурного подхода в управлении персоналом предприятия (организации) должна служить для управленца своеобразной "дорожной картой" по внедрению кросс-культурного подхода на предприятии. Поэтому она должна быть краткой, точной в своей интерпретации, наглядной и понятной. Всем этим требованиям отвечает методология IDEF0. Также с помощью методологии IDEF0 управленец сможет контролировать процесс формирования кросс-культурного подхода и, в случае необходимости, вносить коррективы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Глобализация мировой экономики. Энциклопедия экономиста. — Режим доступа : http://www.grandars.ru/college/sociologiya/globalizaciya.html. — Дата доступа : 14.11.2015.

2. Гордеев Р. В. Кросс-культурные проблемы международного менеджмента / Р. В. Гордеев // Менеджмент в России и за рубежом. — 1998. — № 1. — Режим доступа : http://www.cfin.ru/press/management/1998-1/01.shtml. — Дата доступа : 14.11.2015.

3. Лютанс Ф. Концепция организационного поведения: прошлое как пролог к настоящему и будущему / Ф. Лютанс // Энциклопедия местного самоуправления. — Режим доступа : http://vasilievaa.narod.ru/7_1_97.htm. — Дата доступа : 14.11.2015..

4. Методология IDEF0. — Режим доступа: http://itteach.ru/bpwin/metodologiya-idef0/konytekstnaya-diagramma. — Дата доступа : 14.11.2015.

5. Методология функционального моделирования IDEF0 / Руководящий документ ГОССТАНДАРТ России. — М., 2000. — Режим доступа: http://www.nsu.ru/smk/files/idef.pdf. — Дата доступа : 14.11.2015.

УДК 504.064.47

РОЛЬ ЦЕН НА РЕСУРСЫ В ПРОЦЕССЕ ОБРАЩЕНИЯ С ОТХОДАМИ

THE ROLE OF MATERIAL RESOURCES IN THE PROCESS OF WASTE MANAGEMENT

Сиволап А.В., ст. преподаватель
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

A.V. Sivolap, Senior Lecturer
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрена роль цен на ресурсы в процессе обращения с твердыми бытовыми отходами. Выявлены проблемы, связанные с установлением цен на отходы.

Annotation

The role of material resources in the process of solid waste management. Identified problems related to the pricing of waste.

Ключевые слова: ресурсы, цена, твердые бытовые отходы, обращение с отходами, экономические интересы, эффект от утилизации.

Keywords: resources, price, municipal solid waste, waste management, economic interests, the effect of recycling.

Введение. В хозяйственной деятельности определяющая роль принадлежит экономическим интересам. Их несовпадение затрудняет решение проблем стоящих перед хозяйствующими субъектами, а согласованность позволяет решать в кратчайшие сроки и наиболее эффективными средствами.

Это положение полностью относится и к проблеме обращения с твердыми бытовыми отходами (ТБО). Известно, что последние содержат в своем составе полезные утильные компоненты: стекло, бумагу, черные и цветные металлы, полимеры и др. Они могут рассматриваться как вторичный ресурс, утилизация которого способна принести эффект. Государственный интерес при этом заключается в том, чтобы такой ресурс как можно полнее использовать; в результате не придется наращивать добычу соответствующего природного сырья, а, возможно, сократить ее; улучшается экологическая ситуация за счет сокращения антропогенной нагрузки на природную среду (сокращение потока ТБО) [1]. На уровне жилищно-коммунального хозяйства переход к утилизации отходов означает, прежде

всего, отказ от привычных схем управления и значительное усложнение последних [2]. Предприятия, занимающиеся утилизацией ТБО, заинтересованы в повышении рентабельности своей деятельности. Таким образом, к одной проблеме проявляются разные подходы, вызванные несогласованием экономических интересов.

Цель исследования заключается в изучении роли цен, как инструмента гармонизации экономических интересов субъектов обращения с ТБО выявлении проблем, связанных с установлением цен на отходы.

Результаты исследования. Важнейшим экономически условием производства являются цены. Регулирование экономических отношений с помощью цен связано со значительными трудностями. Теоретически эти трудности связаны с выполнением ценами двух взаимоисключающих (или почти взаимоисключающих) функций: стоимостного измерителя и экономического рычага. С одной стороны, цена как измеритель стоимости продукции должна максимально соответствовать необходимым затратам труда на ее производство. С другой стороны, цена как экономический рычаг должна постоянно отклоняться от этих затрат для решения той или иной проблемы, возникающей перед предприятиями.

Повышение цен на дефицитные природные ресурсы усилит заинтересованность предприятий в их экономии, во внедрении ресурсосберегающих технологий, использовании вторичных ресурсов. Однако при этом необходимо учитывать и то, что стоимость ресурса переносится не стоимость произведенной из него (или с его помощью) продукции.

При установлении цен на вторичные ресурсы, следует учитывать:

– рационализацию соотношения цен на вторичное и первичное сырье;

– значимость утилизации того или иного вида вторичных ресурсов с позиций охраны окружающей среды.

Кроме этого важным при ценообразовании является то, что ТБО, образуются в небольших количествах от многих источников, что исключает их прямое использование на крупных предприятиях и предполагает утилизация на специализированных предприятиях [3].

Поэтому экономическое стимулирование рециклинга вторичных ресурсов должно быть основано на том, чтобы с помощью цен на отходы рационально распределить эффект от их утилизации, обеспечить необходимый уровень эффективности подготовки отходов у производителя и их использования у потребителя.

Выводы. Твердые бытовые отходы содержат в своем составе компоненты, которые могут быть эффективно использованы взамен первичного сырья. С помощью цен на ресурсы можно обеспечить нормативную рентабельность подготовки и утилизации отходов, как для производителей, так и потребителей с помощью цен. Но в большинстве случаев размеры экономического эффекта от использования отходов окажутся существенно меньшими эффекта от основной деятельности предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Мамин Р. Г. Инновационные механизмы управления отходами / Р. Г. Мамин, Т. П. Ветрова, Л. А. Шилова. — М. : МГСУ, 2013. — 136 с.

2. Сиволап А. В. Совершенствование методов сбора и утилизации ТБО на муниципальном уровне / А. В. Сиволап // Материалы XIV Всеукраинской научно-практической конференции "Проблемы устойчивой деятельности предприятий Украины". — Симферополь: ИТ "АРИАЛ". — 2012. — С. 76–77.

3. Сиволап А. В. Влияние территориального фактора на стратегию обращения с ТБО / А. В. Сиволап // Культура народов Причерноморья. — 2014. — № 278 — С. 56–60.

УДК 659.126:65.01

БРЕНД КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

BRAND AS A TOOL OF THE ENTERPRISE STABILITY INCREASE

Тарасюк В.Д., ассистент,
Лазарев А.С., студент группы МО-332-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.D. Tarasyuk, Assistant Professor,
A.S. Lazarev, student, MO-332-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В статье рассматривается влияние бренда на устойчивость предприятия. На основании компаративного анализа выделены характеристики бренда, влияющие на устойчивость предприятия: психологические (образ бренда, лояльность к бренду), коммуникативные (узнаваемость бренда, идентичность бренда), экономические (стоимость бренда, степень распространенности бренда).

Annotation

In the article one analyzes the brand influence on the enterprise stability. On the basis of the comparative analysis there have been singled out the brand characteristics which influence the enterprise stability: the psychological ones (brand image, brand loyalty), communicative ones (brand recognition, brand identity), economic ones (brand value, brand development).

Ключевые слова: бренд, характеристики бренда, устойчивость предприятия.

Keywords: brand, brand characteristics, enterprise stability.

Введение. В настоящее время проблеме устойчивости предприятия уделяется все больше внимания. Для предприятий актуальным становится вопрос: Каким образом выделить свою продукцию среди множества других и сформировать устойчивые потребительские предпочтения по отношению к своей продукции? Одним из инструментов подобного воздействия на потребителя является бренд. В частности, по мнению Г.Л. Тульчинского и В.И. Терентьева бренд способствует "достижению предприятием устойчивого и продолжительного делового успеха" [1].

Цель исследования. Таким образом, целью данной работы является выделение характеристик бренда, влияющих на устойчивость предприятия.

Результаты исследования. Под устойчивостью предприятия будем понимать его способность в течение длительного времени сохранять стабильные показатели деятельности при изменяющих внешних условиях [2].

Американский ученый, специалист в области брендинга Д. Аакер дает следующее определение бренда: "отличительное имя и/или символ, цель которого заключается в выделении товаров и услуг одного производителя из массы аналогичных товаров и услуг" [3] и, таким образом, рассматривает бренд как средство идентификации товара или услуги. В свою очередь К.Л. Келлер определяет бренд как "набор ассоциаций, возникающих в сознании у потребителей, которые добавляют воспринимаемую ценность товару или услуге" [4]. Отметим, что данное определение подчеркивает способность бренда к формированию стереотипного восприятия продукта. Это качество бренда имеет особое значение для повышения устойчивости предприятия, поскольку способствует установлению долговременных, приносящих прибыль, взаимоотношений с потребителем.

Проведенный компаративный анализ [3–7] позволил выделить следующие характеристики бренда, влияющие на устойчивость предприятия: психологические, коммуникативные, экономические (рис. 1).

К психологическим характеристикам бренда относят образ бренда и лояльность к бренду. Образ бренда (Brand image) — это сформированное в сознании потребителя восприятие бренда, т.е. набор ассоциаций связанный с его свойствами. Данные ассоциации отражают преимущества бренда и служат причиной покупки, а в случае оправдания ожиданий потребителя создают положительное отношение к бренду.

Лояльность к бренду (Brand loyalty) отражает степень приверженности к бренду у потребителей, то есть выбор данного бренда среди альтернативных товаров. Высокая лояльность гарантирует компании повторные покупки и, как результат, предсказуемый поток продаж и прибыли.

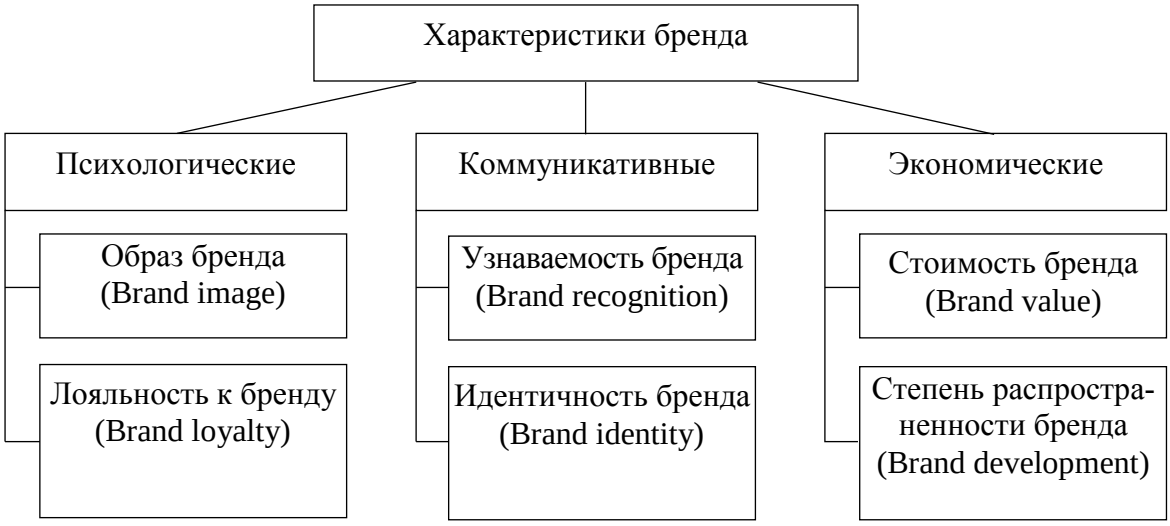

Рис. 1. Характеристики бренда

Коммуникативные характеристики включают идентичность бренда и его узнаваемость у потребителя. Уровень узнаваемости бренда (Brand recognition) является его важной коммуникативной характеристикой, поскольку отражает способность потребителя идентифицировать и вспомнить данный бренд. Высокий уровень узнаваемости бренда обеспечивает преимущество его выбора перед товарами, которые обладают более низкой узнаваемостью. Также высокий уровень узнаваемости свидетельствует о привязанности потребителя к бренду.

Идентичность бренда (Brand identity) — это выражение индивидуальности бренда посредством его атрибутов. К атрибутам бренда относят: содержание бренда (Brand essence), описывающее для каких целей он создан, и какие потребности потребителей должен удовлетворять; имя бренда (Brand name). Идентичность бренда призвана выражать мнение владельца бренда о продукции и формировать положительные ассоциации у потребителей бренда или потенциальных клиентов посредством паблисити.

К экономическим характеристикам бренда относят стоимость бренда и степень распространенности бренда. Степень распространенности бренда (Brand development) отражает доминирование бренда на определённом сегменте рынка и чётко обозначает его преимущества.

Бренд обладает способностью генерировать продажи на основе внутренней мотивации потребителей и лояльности к бренду, что определяет его стоимость (Brand value). То есть те денежные средства, которые потребители готовы платить за приобретение товаров или услуг данного бренда, которые, в свою очередь, можно рассматривать, как денежную премию предприятия.

Выводы. Способность бренда к формированию стереотипного восприятия продукта способствует установлению долговременных, принося-

щих прибыль, взаимоотношений с потребителем и, таким образом, оказывает непосредственное влияние на устойчивость предприятия. На устойчивость предприятия оказывают влияние следующие характеристики бренда:

– психологические характеристики — способствуют формированию положительной репутации у потребителей, что в свою очередь повышает потребительскую лояльность и гарантирует предприятию предсказуемый поток продаж и прибыли;

– коммуникативные характеристики — посредством паблисити выражают индивидуальность бренда и повышают уровень его узнаваемости, обеспечивая тем самым преимущество выбора бренда перед другими товарами;

– экономические характеристики — отражают готовность потребителя оплачивать его популярность и формируют денежную премию предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Тульчинский Г. Л. Бренд-интегрированный менеджмент: каждый сотрудник в ответе за бренд / Г. Л. Тульчинский, В. И. Терентьева. — Москва: Вершина, 2006. — 352 с.

2. Монахов О. Н. Влияние брендинга на устойчивость коммерческих компаний / О. Н. Монахов, Н. Ф. Газизулин // Проблемы современной экономики. — 2013. — № 4 (48). — С. 228–229.

3. Калиева О. М. Этимология понятия "бренд" / О. М. Калиева, О. П. Михайлова, А. Бисенова, О. В. Фёдорова // Международный научно-исследовательский журнал. — 2014. — № 4–3 (23). С. 55–56.

4. Келлер К. Л. Стратегический бренд-менеджмент: создание, оценка и управление марочным капиталом : пер. с англ. / К. Л. Келер. — 2-е изд.. — М. : Издательский дом "Вильямс", 2005. — 704 с.

5. Аакер Д. Создание сильных брендов : пер. с англ. / Д. Аакер — 2-е изд. — М. : Издательский дом Гребенникова, 2008. — 440 с.

6. Скачедуб Ю. А. Продвижение бренда МТС с использованием приемов партизанского маркетинга / Ю. А. Скачедуб // Студенческий научный форум: IV Международная студенческая электронная научная конференция, 15 февраля — 31 марта 2012 года. — Режим доступа : http://www.rae.ru/forum-2012pdf/1837.pdf. — Дата доступа : 09.11.2015.

7. Окольнишникова И. Ю. К вопросу о методике оценки эффективности брендинга и расчета уровня вовлеченности покупателей в бренд / И. Ю. Окольнишникова // Экономические исследования. — 2011. — № 1. — Режим доступа : http://ecsocman.hse.ru/text/33651288. — Дата доступа : 09.11.2015.

УДК 339.138

ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННОГО МАРКЕТИНГА НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

INFLUENCE OF INNOVATIVE MARKETING ACTIVITY ON MODERN BUSINESS

Тимаев Р.А., ассистент,
Акулова А.Е., студент группы ММ-432-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

R.A. Timaev, Assistant Professor,
A.E. Akulova, student, MM-432-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Освещен современный подход по определению эффективности работы предприятия в плоскости определения значения инновационного маркетинга. Рассмотрены его основные функции, а так же влияние на общую деятельность предприятия.

Annotation

The modern approach to determine the efficiency of an enterprise regarding the significance of innovative management was illustrated in this article. The main functions of innovative management as well as its influence on general activity of an enterprise were analyzed.

Ключевые слова: маркетинг, инновации, маркетинговая деятельность, маркетинг нового продукта.

Keywords: marketing, innovations, marketing practice, pioneer product marketing.

Цель исследования заключается в рассмотрении и определении роли инновационного маркетинга в деятельности предприятий, для которых характерны высокие темпы экономического роста. Актуальность исследуемой темы обусловлена необходимостью развития и использования инновационного маркетинга в условиях высокой конкуренции.

Результаты исследования. Под инновационным маркетингом понимается совокупность маркетинговых исследований и система мероприятий, которые направленны на эффективную торговую реализацию, выпускаемых предприятием товаров, технологий и услуг (непосредственная коммерческая выгода от инноваций). Под инновацией понимают нововведение в технической и технологической сферах, а также в сфере организации труда, управления и науки, основанных на использование достижений науки и передового опыта научно-технического прогресса [1].

Инновационный маркетинг имеет две направленности: маркетинг нового продукта и модернизация уже существующего товара, кроме того он включает в себя стратегическую и оперативную составяющие.

Главной целью стратегического инновационного маркетинга является разработка стратегий внедрения новшеств и поиск собственной ниши на рынке, организация спроса и возможность влияния на него. Что касается оперативно-инновационного маркетинга, то на данном этапе разрабатываются и реализуются в жизнь уже конкретные формы ранее отобранной стратегии инновационного предложения.

Важно отметить, что с момента выпуска товара и в процессе доведения его до целевого потребителя, восприятие того или иного новшества проходит несколько этапов и занимает достаточно длительное время. При этом необходимо учитывать, что каждый потребитель в своей сущности уникален, следовательно, его желания и потребности, а главное восприятие той или иной новинки, тоже уникальны и различны. На желания приобрести тот или иной товар влияют: дизайн товара; цена; дифференциация от схожей, предлагаемой на рынке продукции. Инновационный маркетинг имеет свои отличительные черты, а именно:

– целевая направленность на удовлетворение инновационных потребностей, которая предполагает использование инновационного маркетинга как на "выходе", так и на "входе" организации управленческого процесса;

– консолидация организации с рынком, что предполагает использование сетевой теории и изучения современных форм отношений на инновационном рынке;

– потребитель на рынке приобретает саму идею, а не готовую продукции как таковую, то есть речь идет об интеллектуальной собственности [2].

Из этого следует, что цель инновационного маркетинга в первую очередь направлена на составление и внедрение инновационных стратегий в организации, задачами которых является:

– определение условий стратегических тенденций инновационной деятельности;

– поиск перспектив направлений инновационной деятельности и организация мероприятий размещения на рынке нового товара;

– анализ внутренних и внешних факторов при комплектовании инновационной стратегии;

– оптимизация затрат на разработку и внедрение в производство нового продукта;

– планирование и прогнозирование инновационной деятельности [3].

Выводы. Следует отметить, что на текущий момент использование инновационного маркетинга становится все более актуальным, ведь творческий подход, поиск новый инновационных идей, усовершенствование за счет технологий позволяют создавать конкурентоспособный, приносящий

прибыль продукт для успешного инновационно-направленного предприятия. Помимо этого, именно инновационный маркетинг обеспечивает информацией о состоянии рынка, о необходимости продвижении того или иного инновационного продукта и спросе на него

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Райзберг Б. Современный экономический словарь / Б. Райзберг, Л. Лозовский, Е. Стародубцева. — М. : Инфра-М, 2010. — 481 с.

2. Шамхалов Ф. И. Экономическая энциклопедия / Ф. И. Шамхалов, Л. И. Абалкин. — М. : Экономика, 1999. — 322 с.

3. Инновационный менеджмент : учебное пособие / под ред. В. М. Аньшина и А. А. Дагаева. — М. : Дело, 2003. — 528 с.

УДК 371.134

КОУЧ-МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

COACHING AS INNOVATIVE METHOD OF MANAGEMENT IN ENTREPRENEURIAL BUSINESS

Тимаев Р.А., ассистент,
Маркарян Н.О., студент группы МО-432-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

R.A. Timaev, Assistant Professor,
N.O. Markaryan, student, MO-432-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе определен механизма действия коучинга. Описаны принципы работы коуча, а также рассмотрено влияние коучинга на развитие персонала. В результате проведенного исследования доказано, что применение коуч-менеджмента приводит к большей вовлеченности сотрудников в процесс принятия решений, улучшает психологический климат в коллективе.

Annotation

The article determines the mechanism of action of coaching. As the result of study it had a confirmation that upgrading of management on the basis of motivation of employees by the means of coach-management is an effective and innovative mechanism. Application of such approach in management leads to greater engagement of employees in all processes of organization.

Ключевые слова: коучинг, бизнес-коучинг, коуч-менеджер, мотивация, индивидуальный тренинг.

Keywords: coaching, business-coaching, coach-manager, motivation, individual training.

Введение. В современном мире все быстрее меняется политическая и экономическая ситуация, внедряются новые инновационные методы производства и управления. Большинство руководителей на постсоветском пространстве недооценивают эффективность внедрения новых управленческих инноваций, не учитывают социально-психологические особенности персонала, что приводит к ухудшению производительности труда сотрудников, отсутсвию мотивации. Среди наиболее прогрессивных и эффективных методик управления персоналом можно выделить коуч-менеджмент.

Целью исследования является описание методики коучинга и влияние данного инновационного подхода к управлению, на деятельность персонала.

Коучинг — это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию человека, путем построения вопросов в определенной последовательности [2]. Коучинг не дает рекомендаций, коуч (или тренер) проводит сессию, состоящую из вопросов. Человек, отвечая на них, сам приходит к решению своей проблемы. Популярность данного метода возрастает с каждым днем. Среди недавно возникших видов коучинга выделяют: бизнес-коучинг, спортивный коучинг, лайф-коучинг. Также разделяют такие виды как индвидуальныйкоучинг и корпоративный (групповой) коучинг [1].

Все большую популярность в России набирает коуч-менеджмент, направление, которое уже обрело популярность в странах Западной Европы и США. Данный подход является инновационным и очень эффективным, так как стимулирует и мотивирует персонал. Коуч-менеджер помогает работнику выявить трудности, которые мешают ему выполнить работу надлежащим образом, не применяя при этом никакие штрафные санкции, не прибегая к выговорам [3]. Коуч становится наставником для сотрудников предприятия, который настроен на содействие и сотрудничество. Авторитарная модель управления теряет свою популярность, особенно в коллективах молодых людей, на предприятия-стартапах, которые только начали развиваться и каждый работник может и хочет помочь предприятию, улучшить его деятельность.

Коуч-менеджер проводит беседу, в которой задает специальные вопросы для анализа ситуации, ресурсов, препятствий [1]. Устанавливается определенная цель. Это может быть индивидуальная цель на индивидуальной коуч-сессии или коллективная. Обязательно присутствуют следующие вопросы:

1. Что должно быть получено в результате сессии? После ответа на данный вопрос вместе с подопечным четко определяются критерии для оценки результата коуч-сессии, которые в последствии станут инструментом, с помощью которого менеджер сможет контролировать продвижение работы, а сотрудник — осуществлять самоконтроль [2]. На этом этапе коуч подводит сотрудника к генерации идей, разбору разных возможностей для достижения поставленных ранее целей.

2. Второй важный вопрос — что дает организации реализация целей и задач именно сейчас? Целью этого вопроса является создание мотивации. Менеджер показывает работнику, насколько важен его вклад в общее дело. Для того, чтобы мотивация действовала, она должна основываться на глубинных причинах, значимых ценностях конкретного члена коллектива. Их можно определить в начале беседы, анализируя ответы на вопросы сотрудника. И не менее важная функция этого вопроса — подведение сотрудника к осознанию того, что лично он получит от выполнения данной работы, какая выгода ждет его от выполнения задания. Это могут быть не только материальные вознаграждения, но и получение нового нужного опыта, навыков, идей, развитие личности в творческом плане (если это творческая работа), развитие таких качеств сотрудника как дисциплинированность, ответственность. В конце беседы, когда все оговорено, составляется четкий поэтапный план, с конкретными шагами и сроками.

На этом работа коуч-менеджера не заканчивается. Последний этап — это поощрение и поддержка во время выполнения заданий по указанному плану на пути к реализации целей. Следует интересоваться продвижением дела, помочь, если у работника возникнут трудности и вопросы, похвалить за упешно пройденные этапы реализации плана.

Можно сделать **вывод**, что повышение качества управления на основе реализации потенциала каждого сотрудника и его потребностей и интересов, активное их вовлечение в процесс принятия решений имеет большую выгоду как для предприятия, так и для работников. Предприятие расширяется, улучшает свою деятельность тогда, когда сотрудники прилагают все имеющиеся усилия, когда они мотивированы и довольны результатами своей работы. В таком случае и владельцы предприятия достигают своих целей. Устраняется необходиомость авторитарного руководства, применения выговоров, штрафов и вычетов из заработной платы. Предприятие пребывает в дружеской атмосфере сотрудничестваи доверия. Такая социальная атмосфера очень позитивно влияет на коллектив и его продуктивность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом / Дж. Уитмор. — М. : "АльпинаПаблишер", 2012. — 312 с.

2. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности. Новый стиль менеджмента. Развитие людей. Высокая эффективность / Дж. Уитмор. — М. : МАКУБ, 2005. —168 с.

3. Шекшня С.. Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг / С. Шекшня. — М. : Альпина Паблишер, 2011. — 208 с.

УДК 313.42

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

WAYS OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF BUSINESS ADMINISTRATION

Тимаев Р.А., ассистент,
Рыбальченко К.В., студент группы МО-431-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

R.A. Timaev, Assistant Professor,
K.V. Rybalchenko, student, MO-431-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В современных условиях все большее внимание уделяется проблеме эффективности управления предприятием. Предприятие – хозяйствующая единица, которая занимается осуществлением определённого вида работ, и эффективность деятельности которой зависит от грамотного управления. В публикации рассмотрены пути повышения эффективности управления предприятием.

Annotation

At the present stage the increasing attention is paid to a problem of efficiency of business administration. The enterprise is the managing unit engaged in implementation of a certain type of works and which efficiency of activity depends on competent management. The publication discusses the ways of improving the management of the company.

Ключевые слова: эффективность, управление, руководитель, персонал.

Keywords: efficiency, management, manager, personnel.

Введение. На современном этапе развития экономических отношений система управления, принятая на предприятии, предполагает создание соответствующих условий для эффективного функционирования и развития производственной деятельности. Следует отметить, что главной особенностью менеджмента является его ориентация на достижение высоких конечных результатов с минимальными затратами и адаптация фирмы к

изменяющимся внешним условиям. Эффективность отражает результат осуществляемой деятельности и определяется уровнем достижения предприятием поставленных целей и задач.

Цель исследования заключается в выявлении путей повышения эффективности управления предприятием.

Результаты исследования. Об эффективном менеджменте на предприятии свидетельствует процесс управления, который осуществляется с наименьшими затратами или с наибольшей результативностью [1]. Насколько успешно управление компанией, можно определить, анализируя основные показатели ее деятельности. Также, об эффективном функционировании свидетельствует степень управляемости предприятия, то, насколько своевременно и результативно претворяются в жизнь решения, принятые руководителем. При недостаточно эффективном менеджменте, цели предприятия не могут быть достигнуты в полной мере [3].

Среди путей повышения эффективности управления предприятием можно отметить разработку стратегии развития организации на основе проведения анализа ее сильных и слабых сторон, выявления угроз и возможностей, то есть SWOT-анализа, а также анализа влияния политических, экономических, социальных и технологических факторов на деятельность предприятия (PEST-анализ) [2]. Важно осуществлять вышеприведенные виды анализа вне зависимости от того, чем занимается предприятие. Полученные результаты позволяют оценить все преимущества и недостатки осуществляемой деятельности, а также определить пути преобразования слабых сторон в конкурентные преимущества. Также одним из направлений повышения эффективности управления предприятием можно выделить применение эффективных методов подбора персонала и создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Сплоченная команда, которая работает на общий результат — залог успешной деятельности организации. Важно уделять внимание мотивам и психологии каждого сотрудника, вовлекая его в достижение общей цели. Осознание работником собственного вклада в общий результат вызывает стимул для совершенствования своих навыков, возможностей и стремление к активному участию в деятельности организации.

Неотъемлемой частью является разработка информационной системы организации, ключевой целью которой является обеспечение эффективной коммуникационной связи между сотрудниками и подразделениями. Таким образом, сотрудники могут получать информацию своевременно.

Организационная структура, принятая на предприятии и разработанная в соответствии со спецификой осуществляемой деятельности, оказывает прямое воздействие на эффективность управления. От правильно выстроенной структуры зависят результативность поставленных задач, а также быстрота принятия управленческих решений.

Специфика осуществляемой деятельности и особенности имеющейся системы управления оказывают прямое влияние на выбор путей повыше-

ния эффективности управления предприятием. Использование нескольких методов в комплексе, ориентируясь при этом на цели и стратегии развития предприятия, позволит достичь наибольшей эффективности [2].

Выводы. Важно отметить, что повышение эффективности управления требует разработки комплекса мероприятий, оказывающих влияние на конкретные направления деятельности. Не следует концентрировать свои усилия на одном конкретно выбранном направлении. Это может приостановить работу по иным векторам развития и, таким образом, привести к потере реализации имеющихся возможностей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кузнецова В. А. Социально-психологические аспекты менеджмента: учебное пособие / В. А. Кузнецова, О. В. Магомедалиева. — Орел : Орел ГТУ, 2008. — 89 с.

2. Демина Ю. В. Эффективность менеджмента и пути ее повышения / Ю. В. Демина // Современные научные исследования и инновации. — 2011. — № 4. — Режим доступа : http://web.snauka.ru/issues/2011/08/1710. — Дата доступа : 05.11.2015.

3. Ячменева В. М. Условия реализации механизма повышения эффективности управления деятельностью предприятия / В. М. Ячменева, М. В. Высочина // Экономика и управление. — 2007. — № 4–5. — С. 69–73.

УДК 65.018.2

АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ НАКОПЛЕНИЯ И ОБРАЗОВАНИЯ ОТХОДОВ НА ТЕРРИТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

ANALYSIS OF ACCUMULATION AND WASTE IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Фокина Н.А., к.э.н., доцент,
Дробот Т.С., студент группы МО-242-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N.A. Fokina,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
T.S. Drobot, student, MO-242-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе, в соответствии с поставленной целью, проведен анализ структуры накопления и образования отходов на территории Республики Крым. Обобщены основ-

ные принципы государственной и региональной политики в области обращения с ТКО. Использованы системные методы исследования.

Annotation

In this paper, in accordance with the intended purpose, the analysis of the structure and the accumulation of waste in the Republic of Crimea. It summarizes the main principles of the state and regional policy in the field of MSW. Use system methods.

Ключевые слова: обращение с коммунальными отходами, твердые коммунальные отходы, жилищно-коммунальное хозяйство, устойчивое развитие, государственная политика.

Keywords: management of municipal waste, municipal solid waste, housing and communal services, sustainable development, public policy.

Введение. На сегодняшний день в Республике Крым сложилась сложная обстановка в сфере хранения и утилизации коммунальных отходов, которая приводит к ухудшению экологической ситуации в регионе и значительным затратам на природоохранную деятельность.

Целью исследования является анализ структуры накопления и образования отходов на территории Республики Крым.

Результаты исследования. На сегодняшний день увеличение объёмов твердых коммунальных отходов значительно превышает возможности регионального потенциала их использования, утилизации, обезвреживания и последующего размещения. Вследствие этого в Республике Крым ситуация в части обращения с ТКО приводит к ухудшению качества состояния отдельных компонентов окружающей природной среды и появлению угроз санитарному благополучию территории региона. По данным на 01.01.2014 объем накопления отходов в РК составил 55 406,92 тыс. тонн [1]. Ежегодно в Республике накапливается порядка 2,6 млн. тонн отходов, из них:

– от видов экономической деятельности — 83%;

– от домовладений — 17%.

При этом доля отходов, поступивших от деятельности предприятий и организаций в общем объеме отходов, которые были утилизированы, переработаны в 2013 году, составляет 18,5%.

В результате осуществления различных видов деятельности, качественный состав отходов разнообразен. Преобладающая часть в общем объеме образования отходов — это отходы IV (13.7%) и V класса (86,2%) опасности.

Наибольшее количество отходов сосредоточено в Красноперекопске и Армянске (рис.1).

Сегодня выполнение государственной и региональной политики в сфере обращения с ТКО требует своего решения: только начали формироваться региональные и муниципальные программы. Основу этих программ составляют комплексные научные исследования: геологические, географические, экономические и социальные. Основные принципы государствен-

ной и региональной политики в области обращения с ТКО сводятся к следующему [2; 3]:

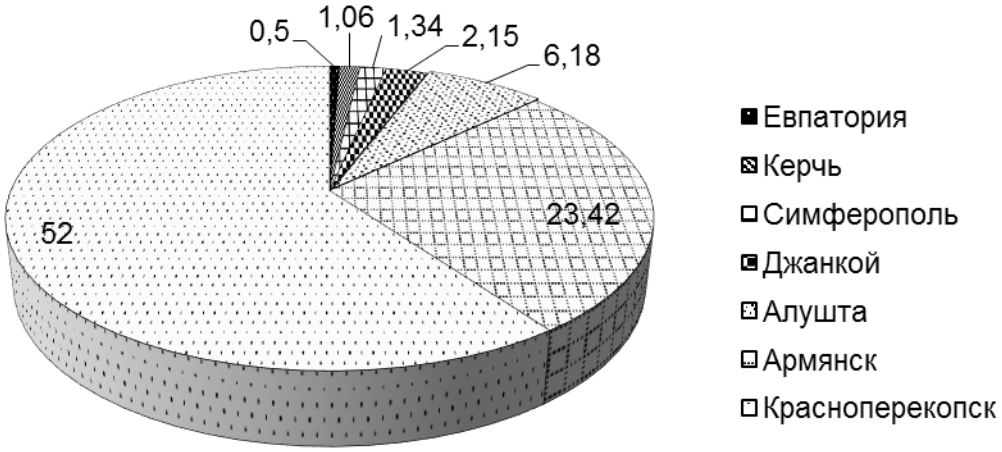

Рис. 1. Объемы накопленных отходов в разрезе городов Крыма [1]

– охрана санитарно-эпидемиологического благополучия населения, улучшения качества ОПС и сохранение биологического разнообразия;

– применение инновационных научно-технических достижений в целях реализации работ с ТКО;

– использование методов экономического регулирования природоохранной деятельности при обращении с ТКО для уменьшения количества ТКО и вовлечения их в повторное использование;

– доступ к информации в области обращения с ТКО;

– переработка материально-сырьевых ресурсов в целях уменьшения количества ТКО в специализированных комплексах;

– участие в международном и межрегиональном сотрудничестве в части обращения с ТКО;

– научно обоснованное сочетание природоохранных и экономических интересов населения в целях обеспечения устойчивого развития общества.

– доступ к информации в области обращения с ТКО.

Выводы. Современная система работ с ТКО — это задача научно-технического прогресса, экономического обоснования, финансовых возможностей различных субъектов хозяйствования, политической заинтересованности властей, наличия правовой базы, этической и социальной подготовки населения. Современный рынок отходов сам по себе не обеспечивает природоохранных целей при работе с ТКО. Но осознание принципов устойчивого развития (менеджерами и социумом) приводит к необходимости включения природоохранных требований в подсистему "Стоимость — Предложение — Спрос". Взаимосвязь социальных, юридических и экологических норм с условиями рынка будет способствовать созданию единой

управленческой сети, обеспечивающей условия направленного воздействия на развитие элементов системы отношений "Производство — Потребление — Накопление — Сбор — Транспортировка — Переработка — Безопасность среды", и в конечном счете к устранению негативного воздействия ТКО на среду.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Доклад о состоянии и охране окружающей среды на территории Республики Крым в 2014 году // Министерство экологии и природных ресурсов Республики Крым. — г. Симферополь, 2015. — 237 с. — Режим доступа: http://meco.rk.gov.ru/rus/file/Doklad_o_sostoyanii_i_ohrane_okrujayuschey_sredi_Respubliki_Krim_2014_v2.pdf.

2. Основы государственной политики в области экологического развития Российской Федерации на период до 2030 года утв. Президентом РФ 30 апреля 2012 г. — М., 2012

3. Прохожев А. А. Человек и общество: законы социального развития и безопасности / А. А. Прохожев. — М. : Изд-во РАГС, 2002.

УДК 331.101

РАЗРАБОТКА КЛАССИФИКАЦИИ КАДРОВЫХ РИСКОВ

DEVELOPMENT OF CLASSIFICATION PERSONNEL RISKS

Фокина Н.А., к.э.н., доцент,
Таканаев Э.Т., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N.A. Fokina,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
E.T. Takanaev, student, MOGB-241-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Целью данной работы является разработка наиболее полной классификации кадровых рисков, характерных для деятельности предприятий гостиничного хозяйства, которая может стать основой для формирования системы показателей оценки кадровых рисков. В исследовании использованы системные методы анализа.

Annotation

The aim of this work is to develop the most complete classification of personnel risks specific to the activities of the enterprises of the hotel industry, which could be the basis for the formation of a system of indicators for assessing human risk. The study used methods of system analysis.

Ключевые слова: кадровый риск, классификация кадровых рисков, гостиница, гостиничное хозяйство.

Keywords: personnel risk classification of personnel risks, hotel, hospitality.

Введение. За последние несколько лет, благодаря растущему потоку туристов, мировой гостиничный бизнес переживает колоссальный подъем: показатели загрузки отелей неуклонно возрастают, крупные гостиничные компании расширяют свое присутствие по всему миру, появляются новые объекты размещения. Это, в свою очередь, вызывает неуклонный рост уровня конкуренции в данном секторе экономики. Возрастающая конкуренция требует от менеджеров постоянного совершенствования и расширения гостиничных услуг, чтобы удовлетворять возрастающие запросы гостя. Владельцы отелей всего мира признают, что основой успешной работы гостиничного предприятия является квалифицированный персонал. А проблемы подбора, удержания и обучения служащих активно обсуждаются в профессиональном сообществе. Несмотря на это, вопросы оценивания кадровых рисков в деятельности объектов гостиничного хозяйства остаются нерешенными, не выработан единый подход к классификации кадровых рисков.

Цель исследования — разработка наиболее полной классификации кадровых рисков, которая будет служить основой для оценки кадровых рисков в деятельности предприятий гостиничного хозяйства.

Результаты исследования. Проблемам классификации кадровых рисков посвящены работы таких ученых, как И.И. Цветкова, А.Е. Митрофанова, А.Г. Бадалова и целого ряда других авторов. Под классификацией рисков следует понимать их распределение на группы по определенным признакам для достижения определенных целей [1]. Обобщение подходов различных авторов к классификации кадровых рисков позволило сформировать классификацию кадровых рисков, включающую наиболее полный набор классификационных признаков (табл. 1).

Таблица 1

Классификация кадровых рисков в деятельности предприятий гостиничного хозяйства

Классификационный признак	Вид риска
1	2
По отношению к внешней среде	Внутренний (биологический, социально-психологический, моральный, интеллектуальный …)
	Внешний (информационный, коммуникационный, риск внешнего управления, конъюнктурный риск…)
По источникам риска	Риск персонала
	Риск системы управления персоналом
По систематичности проявления	Систематический
	Несистематический

Продолжение таблицы 1

1	2
По выполняемым функциям	Риск финансовой деятельности
	Риск маркетинговой деятельности
	Риск коммерческой деятельности
	Риск в управлении (организацией, персоналом…)
	Риск в инновационной деятельности
	…
По возможным размерам ущерба	Локальный
	Средний
	Значительный
	Глобальный
По степени регулярности проявления	Разовый (случайный)
	Регулярный
	Постоянный
По степени значимости для предприятия	Допустимый
	Приемлемый
	Неприемлемый
По виду ущерба	Прямой
	Косвенный
По степени управляемости	Управляемый (регулируемый)
	Условно нерегулируемый
	Нерегулируемый
По причинам возникновения	Случайный
	Неслучайный
В зависимости от отраслевого фактора	Риск, потенциальное влияние которого зависит от принадлежности предприятия к гостиничному бизнесу
	Риск, проявляющийся в любой отрасли
По стадии работы с персоналом	Риск, связанный с наймом сотрудников
	Риск, связанный с адаптацией сотрудников
	Риск, возникающий в ходе работы сотрудников
	Риск, связанный с высвобождением сотрудников
По характеру возможных потерь	Рис материальных потерь
	Риск трудовых потерь (текучесть кадров и низкая производительность)
	Риск финансовых потерь
	Риск потери трудового времени
	Риск нанесения вреда здоровью людей

Выводы. Анализ литературы позволил сформировать наиболее полную классификацию кадровых рисков, характерных для деятельности

предприятий гостиничного хозяйства, которая может стать основой для формирования системы показателей оценки кадровых рисков.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Цветкова И. И. Классификация кадровых рисков / И. И. Цветкова // Экономика и управление. — № 6 — 2009. — С. 38–43

2. Митрофанова А. Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 Экономика и управления народным хозяйством (Экономика труда) / А. Е. Митрофанова. — М. : Государственный университет управления, 2013. — 28 с.

3. Бадалова А. Г. Кадровые риски: основные подходы и инструментарий оценки и управления / А. Г. Бадалова // Управление корпоративной культурой. — № 3. — 2011. — С. 48–52.

УДК 330.101.8

СТРУКТУРНЫЕ ИЗМЕНЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ, ПРИЧИНЫ И СЛЕДСТВИЯ

STRUCTURAL CHANGES IN THE RUSSIAN ECONOMY, CAUSE AND EFFECT

Храпко В.Н., к.б.н., доцент
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.N. Khrapko,
Candidate of Biological Sciences, Associate Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе описаны основные причины и следствия структурных изменений в российской экономике. Сделаны соответствующие выводы.

Annotation

The paper describes the main causes and effects of structural changes in the Russian economy. Corresponding conclusions.

Ключевые слова: структурные изменения в экономике, причины, следствия.

Keywords: structural changes in the economy, the causes, consequences.

Современная экономическая система всегда состоит из нескольких секторов, имеющих разные технологии, рынки и прибыльность. Россия в последние годы имела возможность получать дополнительные средства за счет высокой рентабельности от деятельности сектора по экспорту энергетических ресурсов, что было обусловлено высокими ценами на них. В такой ситуации, как это наблюдалось и в развитых и развивающихся странах, энергетический сектор развивается быстрее, чем другие секторы с более медленными темпами развития. Такой феномен называют иногда "датской или голландской болезнью" [1, 2].

Такая ситуация имеет такие отличительные черты. Значительный приток средств в развивающийся сектор обуславливает изменение распределения факторов производства в свою пользу, например, труд — это эффект перераспределения факторов. Кроме этого, повышая эффективность и оплату труда быстрорастущий сектор дает возможность увеличить спрос на продукцию медленных секторов ("эффект богатства"). В зависимости о комбинации этих двух эффектов можно наблюдать так называемую деиндустриализацию, т. е. уменьшение или отставание выпуска в секторе, производящего продукцию с большой долей добавленной стоимости. Такое явление наблюдалось, например, в Великобритании после открытия северных нефтяных и газовых месторождений, или в Нидерландах в аналогичной ситуации.

В настоящее время, из-за существенного снижения цен на энергоносители, в России наблюдается другая ситуация. Потеря высокой прибыльности в нефтегазовом секторе уменьшает возможность привлечения дополнительной рабочей силы, и даже возможно ее высвобождение для использования в других секторах экономики, например, в машиностроении или инновационных направлениях с высокой долей добавленной стоимости. Одновременно с этим наблюдается общее снижение спроса из-за уменьшения эффекта богатства. В зависимости от комбинации этих основных двух условий возможны различные сценарии восстановления производственного сектора

Выводы. В настоящее время складываются благоприятные условия для ускоренного роста производственного сектора за счет перераспределения ресурсов от изменения цен и рентабельности энергетического сектора.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Фетисов Г. "Голландская болезнь" в России: макроэкономические и структурные аспекты / Г. Фетисов // Вопросы экономики. — 2006. — № 12.

2. Cordenan W. Max / Booming Sector and De-industrialization in a Small Open Economy/ W. Max Cordenan, J. Peter Neary // The Econnomic Journal. 1992.

УДК 334.02

МЕСТО ПОДСИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЕОРИЕНТИРОВАННЫМИ АКТИВАМИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

LOCATION OF THE MANAGEMENT SUBSYSTEM KNOWLEDGE-ORIENTED ASSETS IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF THE ENTERPRISE

Царенко Н.В., к.э.н., доцент,
Клюкина Д.Д., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N.V. Tsarenko,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
D.D. Klyukina, student, MOGB-241-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Раскрыта сущность понятия "знаниеориентированные активы". Выделены основные знаниеориентированные активы в каждой подсистеме управления предприятием. Обоснована необходимость создания и обозначены задачи подсистемы управления знаниеориентированными активами в системе управления предприятием.

Annotation

The essence of the concept of "knowledge-oriented assets" was disclosed. The main knowledge-oriented assets in each specific management subsystem of the enterprise was allocated. The necessity of creating was grounded and task management subsystem of knowledge-oriented assets in the management system of the enterprise was designated/

Ключевые слова: знаниеориентированные активы, подсистема управления знаниеориентированными активами.

Keywords: the knowledge-oriented assets, management subsystem knowledge-oriented asset.

Введение. На сегодняшний день в условиях мирового финансового кризиса, неопределённости и нестабильности внешней среды, сокращения жизненного цикла товаров и услуг, увеличения цен на сырьё и материалы компаниям становится все сложнее изготовлять конкурентоспособную продукцию, планировать свою деятельность и сохранять устойчивое финансовое положение на рынке. Современная ситуация вызвала необходимость системной реструктуризации всех отечественных компаний. Преодолеть этот тяжёлый период в российской экономике смогут только те субъекты хозяйственной деятельности, которые перестроят свои системы

управления, опираясь не только на производственный процесс, но и на знания, компетенцию и организаторские способности своих сотрудников, их коммерческие и технологические навыки, связи и личные знакомства, то есть на уникальные по своей природе знаниеориентированные активы организации.

Цель исследования — определить место подсистемы управления знаниеориентированными активами в системе управления предприятием.

Анализ публикаций. Изучению проблемы формирования системы управления интеллектуальными активами на предприятии посвящены труды таких исследователей, как Ф. Махлуп, В. Леонтьев, Б. Лев, Э. Брукинг, В.Л. Макаров, Н.З. Мазур, Н.П. Булыга, Н.Н. Илышева, И.И. Просвирина др. [1]. Тема знаниеориентированных активов исследована недостаточно.

Результаты исследования. Знаниеориентированные активы можно определить как индивидуальные и коллективные знания, принадлежащие фирме или отдельным сотрудникам, предназначенные для использования в интересах фирмы и способные приносить экономическую выгоду. В отличие от интеллектуальных активов, знаниеориентированные — являются более широким понятием, в которое интеллектуальные активы входят как составляющая часть.

Ресурс формирования знаниеориентированных активов предприятия — это информация из внешней и внутренней среды компании, которая в ходе осмысления и структурирования работниками предприятия превращается в знаниеориентированные активы.

Каждая подсистема управления предприятием (подсистема управления производством; подсистема управления финансами; подсистема управления маркетингом и сбытом; подсистема управления персоналом) в процессе своего функционирования генерирует и использует знаниеориентированные активы, непосредственно относящиеся к её функциональному содержанию [2].

В подсистеме управления производством можно выделить такие знаниеориентированные активы, как лицензии, патенты, авторские права, секреты производства, производственные технологии, информация о приобретении.

Подсистема управления финансами генерирует информацию о формировании и использовании фондов денежных средств предприятия, об источниках финансирования, финансовую отчётность, которая также относится к знаниеориентированным активам предприятия.

В подсистеме управления маркетингом и сбытом знаниеориентированные активы представлены в виде информации о потребителе, о предпочтениях покупателя, способах их удовлетворения, мотивах поведения, о рынке, структуре и динамике спроса, о конкурентах, их ценовой политике, системе лояльности, рекламе, сильных и слабых сторонах, о поставщиках, имидже и репутации компании и др.

Индивидуальные и коллективные знания персонала фирмы, технологические и коммерческие навыки, интеллектуальный и творческий потенциал, эмоционально-психологических качества и компетенция сотрудников, квалификация, образование, личные и деловые связи, авторитетность среди коллег, стимулирование работников, сбалансированность персонала по определенным группам профессиональной деятельности, структура интересов и ценностей, морально-психологический климат в коллективе, трудовые ценности и ориентации, корпоративная культура, традиции, обычаи, сведения об этих и других особенностях сотрудников формируются подсистемой управления персоналом и также образуют знаниеориентированные активы компании.

Вышесказанное не свидетельствует о том, что каждая подсистема может быть генератором только той информации, которая имеет непосредственное отношение только к её функциональному содержанию. Любая подсистема управления может обладать знаниеориентированными активами, выходящими за рамки её компетенции. Вся собранная таким образом информация образует информационные ресурсы предприятия, которые впоследствии могут быть трансформированы в факторы функционирования любой другой подсистемы [3].

Важно отметить, что подсистема управления знаниеориентированными активами не имеет своей целью дублировать функции каждой из подсистем, относящиеся к их компетенции. Она реализует специфические функции по преобразованию накопленных внутренних информационных ресурсов в знаниеориентированные активы, используемые внутри предприятия другими подсистемами. Данные функции указанной подсистемы обусловлены особыми свойствами и возрастающей самостоятельной ролью знаниеориентированных активов в деятельности современного предприятия.

Значительное влияние на развитие организации оказывают также знаниеориентированные активы внешней среды, такие как сведения о развитии науки и техники, данные о появлении принципиально новых материальных ресурсов, продуктов, технологий, ноу-хау, сведения о поправках в законодательстве, политической ситуации и т.д. В связи с этим важной функцией интегрированной подсистемы управления знаниеориентированными активами является создание такой базы, в которой может быть достигнуто максимальное доверие и информированность всех подсистем управления для прозрачной, стабильной и эффективной деятельности компании.

Знаниеориентированные активы подсистемы управления персоналом особенно важны для каждой подсистемы, потому как основную часть работы на предприятии выполняют не машины, а кадры и результат их работы зависит от многих факторов, таких как, эмоционально-психологическое состояние, удовлетворённость системой стимулирования, степень привер-

женности организации и т.д. Руководству необходимо знать об этих особенностях для полного владения ситуацией.

Подсистема управления знаниеориентированными активами должна быть направлена на решение следующих задач:

– выявление знаниеориентированных активов, которыми располагает компания и их систематизация;

– сохранение ценности знаниеориентированных активов;

– определение форм и методов защиты этих активов;

– разработка механизма обмена знаниями, минуя организационные барьеры, и формирование информационной среды, способствующей генерированию новых идей, развитию творчества, изобретательности и рационализаторства сотрудников;

– прогнозирование потребности в знаниеориентированных активах.

Выводы. Таким образом, управление знаниеориентированными активами должно рассматриваться не как самостоятельная область деятельности, а как обособленная часть общего процесса управления предприятием. Создание интегрированной подсистемы управление знаниеориентированными активами, позволит обеспечить высокую скорость и качество бизнес-решений, сбалансированность и стабильность деятельности предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кузубов С. А. Развитие теоретико-методологических основ бухгалтерского учета и аудита интеллектуальных активов: дис. на соискание уч. степени доктора эк. наук: 08.00.12 / С. А. Кузубов. — Екатеринбург, 2013. — 346 с.

2. Гапоненко А. Л. Стратегическое управление: Учебник. / А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухин. — М. : Омега-Л, 2008. — 464 с.

3. Старкова Н. О. Система управления интеллектуальными активами малого инновационного предприятия, осуществляющего аутсорсинг / Н. О. Старкова, В. В. Заболоцкая // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 5: Экономика. — Вып. 3. — 2011. — С. 89–97.

УДК 338.2

ПОДХОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ДИАГНОСТИКИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

APPROACHES AND TOOLS TO THE DIAGNOSIS ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ENTERPRISE

Царенко Н.В., к.э.н., доцент,
Шпак О.П., студент группы МО-242-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N.V. Tsarenko,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
O.P. Shpak, student, MOGB-242-o,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрены подходы и инструменты диагностики организационной культуры предприятия, выявлены их преимущества и недостатки. Обоснована необходимость проведения дальнейших исследований для совершенствования подходов и инструментов диагностики организационной культуры предприятия.

Annotation

Reviewed approaches and tools to the diagnosis organizational culture of the enterprise, identified their advantages and disadvantages. The necessity of further research to improve the approaches and diagnostic tools of the organizational culture of the enterprise.

Ключевые слова: организационная культура, диагностика организационной культуры, инструменты оценки организационной культуры.

Keywords: organization culture, diagnosis of organizational culture, tools to the evaluationof organizational culture

Введение. В условиях рыночной экономики эффективная организационная культура выступает в качестве необходимого условия устойчивого функционирования предприятия. Ее философия, принципы и ценности способны создать систему внутренних и внешних взаимоотношений, которая окажет большее влияние на результаты деятельности, чем финансовые, экономические или технологические ресурсы организации. Для того чтобы существующая на предприятии организационная культура стала одним из факторов повышения его конкурентоспособности, руководителям необходимо иметь в арсенале инструменты, позволяющие оценить уровень организационной культуры и в соответствии с ним провести необходимые мероприятия по ее совершенствованию.

Общетеоретическим вопросам организационной культуры предприятия посвящены работы Дж. Мартина, У. Оучи, Г. Хофстеде, Р. Килмана, М. Сакстона, В.А. Спивака, А.Н. Асаула, В.А. Погребняка. Исследованиями подходов к оценке уровня организационной культуры занимались как зарубежные, так и отечественные ученые, такие как Э. Шейн, К. Камерон и Р. Куинн, Д. Денисон, Т.О. Соломанидина, Е.Е. Первакова, О.Г. Тихомирова, А.В. Непомнящий и другие. Однако на сегодняшний день нет единого подхода и стандартного набора инструментов, позволяющих быстро и комплексно оценить уровень организационной культуры и выработать комплекс мер, способствующих ее совершенствованию. Поэтому возникает потребность в проведении дальнейших исследований.

В связи с этим целью исследования является анализ существующих подходов и инструментов диагностики организационной культуры.

Результаты исследования. Организационная культура — это особая сфера организационной реальности, которая состоит из комплексов специализированных и определенным образом упорядоченных материальных и виртуальных ресурсов и результатов труда работников, включающих в себя систему сложившихся межличностных отношений, объединяет совокупности взаимосвязанных организационных явлений и процессов, в недрах которых, благодаря целенаправленным действиям персонала, происходит преобразование ресурсов в конечные продукты деятельности системы в целом [4].

Для изучения организационной культуры предприятия ученые предлагают использовать различные подходы, которые образуют три основные группы: холистические, метафорические или количественные [1].

Холистический подход предполагает изучение организационной культуры посредством вовлеченности исследователя в деятельность предприятия. Это позволяет детально и с высокой достоверностью результатов изучить организационную культуру конкретного предприятия, но требует значительных денежных и временных затрат на исследование и не исключает субъективности исследователя.

Изучение организационной культуры на основе метафорического подхода предполагает анализ организационного фольклора, содержания документации и отчетности предприятия с помощью контент-анализа и других языковых методов. Преимуществом такого исследования является доступность материалов, а основным недостатком — сложность анализа и интерпретации результатов.

Применение количественного подхода при оценке организационной культуры предполагает использование опроса, анкетирования исобеседования в качестве основных методов исследования. Этот подход позволяет максимально сократить время исследования и дает возможность комплексного изучения организационной культуры, однако не исключает сложностипри интерпретации результатов.

Для диагностики организационной культуры ученые применяют ряд инструментов. Одним из наиболее известных инструментов оценки организационной культуры, используемых при холистическом подходе, является клиническая модель исследования Э. Шейна. Она предполагает изучение трех уровней организационной культуры: артефактов, т.е. внешних проявлений жизни организации; декларируемых ценностей, отражающих общепринятые убеждения внутри предприятия и базовых представлений о приемлемом поведении сотрудников. Клиническая модель позволяет исследователю с помощью групповых или индивидуальных интервью изучать и оценивать культурные процессы, протекающие внутри предприятия, но, в то же время она является излишне трудоемкой и не имеет фиксированного алгоритма исследования [7].

К. Камероном и Р. Куинном предложена модель, основанная на количественном подходе, и получившая название инструмента оценки кон-

курентных ценностей OCAI. Модель основана на построении профиля организационной культуры в двух измерениях: гибкость и дискретность — стабильность и контроль, внешний фокус и дифференциация — внутренний фокус и интеграция. Эти измерения образуют четыре квадранта, каждому из которых соответствует определенный тип организационной культуры: клановая, адхократическая, рыночная, иерархическая. При этом оценка организационной культуры предприятия проводится при помощи опросника по шести параметрам: важнейшие характеристики, общий стиль лидерства в организации, управление наемными работниками, связующая сущность организации, стратегические цели, критерии успеха [1]. Инструмент К. Камерона и Р. Куинна позволяет четко определить уникальность существующей культуры организации с учетом компромиссов, которые фактически имеют место в организациях. Недостатки модели OCAI состоят в том, что она не предполагает количественного определения уровня организационной культуры, а ключевые слова классификации, такие как "клан", "адхократия", "иерархия", несут дополнительную смысловую нагрузку и могут негативно повлиять на объективность ответов среди респондентов.

Еще одним инструментом оценки уровня организационной культуры является модель Д. Денисона, предполагающая корреляцию между такими чертами организационной культуры как вовлеченность, последовательность, приспособляемость, миссия и организационная эффективность. Рассматриваемые параметры сводятся к трем индексам, рассчитываемым на основе обработки анкет сотрудников. По каждому индексу формулируется несколько утверждений, которые оцениваются по пятибалльной шкале и наносятся на диаграмму [6]. Преимуществом этого инструмента является возможность оценки уровня организационной культуры предприятия в целом, а основным недостатком — трудоемкость исследований и необходимость привлечения внешних консультантов.

Многие отечественные ученые также предлагают свои инструменты и методики по оценке уровня организационной культуры. Например, О.Г. Тихомирова предложила комплексную оценку организационной культуры, основанную на количественных и качественных методах исследования. Количественная оценка организационной культуры проводится на функциональном уровне, позволяющем выявить уровень соответствия решаемых организационной культурой задач по отношению к запланированным; элементном уровне, учитывающем кадровое, правовое, финансовое, информационное и техническое обеспечение организационной культуры и организационном уровне, отражающем эффективность структуры управления организационной культурой предприятия. Качественную оценку организационной культуры предлагается проводить исходя из оценки компетенции персонала, стоимости человеческого капитала предприятия, уровня деловой этики, качества производимой продукции и обслуживания клиентов [5]. Данный инструмент позволяет выявить характерные черты органи-

зационной культуры, но не предполагает расчета ее обобщающего показателя, который можно было бы сопоставить с нормативными значениями или интерпретировать в соответствии с какой-либо шкалой [5].

Методика Е.Е. Перваковой позволяет провести оценку организационной культуры предприятия на основе диагностики таких параметров, как осознание сотрудниками миссии организации, атмосфера в коллективе, согласованность действий сотрудников, наличие корпоративных традиций, степень и разнообразие форм мотивации, стиль управления компании и др. [3]. Результаты оценки представляются в виде общего индекса эффективности организационной культуры предприятия, рассчитываемого в результате обработки анкет сотрудников. Основным преимуществом данной методики является высокая достоверность результатов, но отсутствие взаимосвязи результатов диагностики организационной культуры с показателями деятельности предприятия снижает ценность исследования.

А.В. Непомнящий модифицировал методику Д. Денисона и ввел четыре характеристики организационной культуры: адаптивность организации, стратегическое управление, согласованность действий и развитие человеческого капитала. С помощью анкетирования выявляются наиболее значимые характеристики организационной культуры, а затем определяется удельный вес каждой характеристики культуры в общей сумме всех характеристик [2]. Инструмент, предложенный А.В. Непомнящим, позволяет оценить влияние организационной культуры на эффективность деятельности предприятия, но не предполагает выявления взаимосвязи между организационным поведением и организационной культурой.

Выводы. В условиях жесткой конкуренции возникает потребность в осуществлении оценки эффективности организационной культуры и оказании на нее управленческого воздействия в случае необходимости. Диагностика организационной культуры может быть проведена с использованием различных методических подходов и инструментов, каждый их которых имеет свои преимущества и недостатки. Выбор подхода определяется целями исследования и ресурсными возможностями. От правильно подобранного инструментария зависит прозрачность и объективность конечных результатов. Отсутствие методики, не требующей больших финансовых, человеческих и временных затрат, позволяющей использовать в оценке различные показатели, отражающие состояние и влияние организационной культуры на результаты деятельности, а также позволяющей получить достоверный результат и однозначно его интерпретировать определяет целесообразность проведения дальнейших исследований.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб : Питер, 2001. — 320 с.

2. Непомнящий А. В. Организационная культура как фактор повышения эффективности деятельности организации : автореф. дис. кандидата экон. наук / Сибирская академия финансов и банковского дела. — Новосибирск, 2011. — 20 с.

3. Первакова Е. Е. Факторы влияния корпоративной культуры на эффективность бизнеса / Е. Е. Первакова // Проблемы экономики и менеджмента. — 2012. — № 1 (5). — С. 52–64.

4. Погребняк В. А. Культура организации как объект регулярного управления / В. А. Погребняк // Вопросы управления предприятием. — 2005. — № 1(13). — С. 59–67.

5. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учебное пособие / О. Г. Тихомирова. — СПб : СПбГУ ИТМО, 2008. — 156 с.

6. Фей К. Ф. Организационная культура и эффективность: российский контекст / К. Ф. Фей, Д. Р. Денисон. — Режим доступа: http://www.sseru.org/
files/wp98-101R.pdf. — Дата доступа : 02.11.2015.

7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн ; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб. : Питер, 2002. — 336 с.

УДК 65.018.2

РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

THE DEVELOPMENT OF AN EFFECTIVE SYSTEM OF PERSONNEL MOTIVATION IN THE ORGANIZATION

Цветкова И.И., к.э.н., доцент,
Завгородний М.А., студент группы МО-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

I.I. Tsvetkova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
M.A. Zavgorodniy, student, MO-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Рассмотрено значение мотивации персонала и влияние эффективной системы мотивации персонала в организации на производительность труда. Определены основные шесть этапов разработки системы мотивации и стимулирования персонала.

Annotation

Value of motivation of the personnel and influence of effective system of motivation of the personnel in the organization on labor productivity is considered. The main seven development stages of system of motivation and stimulation of the personnel are defined and developed.

Ключевые слова: мотивация персонала, система мотивации персонала, стимулирование персонала, менеджмент.

Keywords: motivation of the personnel, system of motivation of the personnel, stimulation of the personnel, management

Введение. Проблема мотивации персонала до сегодняшнего дня остается слабо разработанной, несмотря на наличие большого количества теорий и концепций. На практике реализация теоретических моделей осуществляется с большим трудом, так как руководителям для успешного внедрения системы мотивации необходимо корректировать их в соответствии со спецификой своей организации и характеристиками сотрудников

Отсутствие разработанной системы стимулирования качественного и эффективного труда создает предпосылки снижения конкурентоспособности фирмы, что негативно сказывается на заработной плате и социальной атмосфере в коллективе

Цель исследования заключается в разработке теоретических и методических основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала организаций, соответствующей рыночным условиям хозяйствования.

Результаты исследования. Система мотивации персонала в компании — это комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую платят деньги, но, прежде всего к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких результатов в своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству [1].

Для создания эффективной системы мотивации и стимулирования персонала в организации необходимо пройти через шесть основных этапов ее разработки:

1. Проведение обучающего семинара для руководителей организации, на котором необходимо рассмотреть: влияние мотивации персонала на производительность труда, основные нематериальные методы мотивации и стимулирования персонала, доступные для данной организации, а так же затронуть вопросы, касающиеся материального стимулирования.

2. Анализ и оценка существующей системы мотивации и стимулирования труда в организации. На этом этапе необходимо определить уровень мотивации персонала, степень выполнения должностных обязанностей [2].

3. Анализ и оценка структуры мотивации персонала в организации. Такую оценку лучше всего проводить в форме письменного анкетирования

работников с помощью специальной анкеты, предназначенной для выявления основных факторов мотивации и стимулирования для каждого работника и определения общей картины в организации.

4. Анализ существующей системы оплаты труда в организации. На данном этапе определяется оптимальный размер оплаты труда работников, учитывая возможности компании, запросы работников, уровень должностных окладов компаний конкурентов и состояние рынка труда. Разрабатывается и обосновывается постоянная часть заработной плат, определяются или корректируются шкалы должностных окладов, нормативные показатели результатов труда.

5. Разработка переменной части заработной платы. Определяются возможности организации и виды премирования работников. Для каждого вида выявленных премий разрабатываются методика и формулы начисления.

6. Разработка нематериальных форм и способов мотивации и стимулирования персонала организации. На основе проведенного анкетирования разрабатываются разнообразные стимулы и методы мотивации для каждого работника [3].

Выводы. Для разработки эффективной системы мотивации и стимулирования персонала необходимо последовательно пройти через шесть основных этапов, которые позволят создать действительно эффективную систему мотивации и стимулирования персонала в организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. для вузов / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2009. — 228 с.

2. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда : учеб. пособие / Б. Г. Мазманова. — М. : Финансы и статистика, 2001. — 220 с.

3. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности / А. П. Егоршин. — М. : ИНФРА-М, 2008. — 363 с.

УДК 331.1

ПРОГРАММИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВИЗАЦИИ ТРУДА

PROGRAMMING LABOUR EFFECTIVIZATION

Цветкова И.И., к.э.н., доцент,
Рущак А.С., студент группы МОГБ-141-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

I.I. Tsvetkova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
A.S. Rushchak, student, MOGB-141-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Проведено обоснование теоретических положений программирования систем эффективизации труда. Определено понятие эффективизации труда. Определены основные направления программ эффективизации труда на государственном, региональном уровнях и на уровне предприятия.

Annotation

A study of theoretical positions effectivization programming systems work. The concept effectivization labor. The main directions of work effectivization programs at national, regional and enterprise levels.

Ключевые слова: эффективизация труда, программирование систем, эффективность, уровень, трудовые ресурсы.

Keywords: efficacious work, programming systems, the efficiency level, human resources.

Введение. Рыночная экономика по своей сущности является средством, стимулирующим рост производительности труда, всемерное повышение эффективности производства. Однако и в этих условиях важным является определение основных направлений повышения эффективности производства, факторов его роста, методов определения эффективности. Обобщающим критерием экономической эффективности общественного производства служит уровень производительности общественного труда.

Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии выражается в изменении производительности труда, результирующего показателя работы предприятия, в котором отражаются как положительные стороны работы, так и все его недостатки.

Целью исследования является обоснование теоретических положений формирования системы программирования эффективизации труда.

Результаты исследования. Наиболее действенной формой обеспечения целенаправленной работы по повышению производительности и эффективности труда является создание системы разработки и осуществления программ, предусматривающих комплексное решение этой проблемы.

Система включает разработку программ на макро- и микроуровнях. При этом и стратегия, и тактика эффективизации в равной мере относятся к компетенции всех уровней — от предприятия до государства, поскольку тактические решения должны идти в русле выработанной стратегии, обеспечивая ее реализацию.

Эффективность труда — это соотношение между результативностью труда и эффективностью произведенных затрат. Определение эффективности труда имеет большое практическое значение для выработки стратегии и тактики в решении вопросов обеспечения успешной деятельности предприятий в условиях рынка. Такой процесс поиска наилучших решений в различных сферах трудовой деятельности в целях достижения более высоких результатов при сокращении затрат на единицу этих результатов может быть назван эффективизацией труда, то есть эффективизация труда имеет своим результатом приращение эффективности труда [1].

Программы эффективизации на всех уровнях имеют самостоятельное значение, но могут включаться в соответствующие программы экономического и социального развития в качестве одного из основных разделов.

На государственном уровне программа эффективизации труда предполагает следующие направления:

– обеспечение социально-экономической ориентации научно-технической политики создания новых видов изделий, технологий и средств производства путем максимальной гуманизации труда;

– усиление роли организационных факторов на основе разработки нормативной документации;

– определение социально-экономических приоритетов при изменении специализации регионов с учетом наличия в них трудовых ресурсов и хозяйственных связей;

– создание надлежащих условий для повышения квалификации работников всех уровней и системы мотивации трудовой деятельности [2].

На региональном уровне программа эффективизации труда должна обеспечить:

– гибкую научно-техническую политику с учетом отраслевых рынков;

– выделение приоритетных для экономики региона направлений развития;

– координацию и поддержку работы по улучшению условий труда;

– формирование финансовой политики стимулирования трудовой деятельности работников;

– усиление творческой активности;

– улучшение условий и организации труда [3].

На уровне каждого конкретного предприятия необходимо осуществить:

– снижение трудемкости производства продукции;

– улучшение условий труда;

– внедрение прогрессивных технологий;

– совершенствование организации производства;

– укрепление трудовой дисциплины;

– сокращение потерь рабочего времени;

– уменьшение длительности производственного цикла;

– ликвидацию излишних управленческих звеньев;

– участие работников в творческой рационализаторской работе предприятия;

– сокращение текучести кадров.

Выводы. Таким образом, проблемы роста производительности труда являются одними из важнейших задач как на государственном, региональном уровне, таки на уровне предприятия. Обеспечить решение данной проблемы возможно при помощи разработки системы программирования эффективизации труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Экономика и социология труда. Режим доступа: http://www.std72.ru/dir/ehkonomika_i_sociologija_truda/ehkonomika_i_sociologija_truda_uchebnyj_kurs/204. — Дата доступа : 23.02.2015

2. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики учебное пособие. / Г. Э. Слезингер. — М. : ИНФРА-М, 1996. — 336 с.

3. Назаров М. Г. Резервы роста производительности труда. / М. Г. Назаров. — М. : Профиздат, 2009. — 311 с.

УДК 331.1

УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

MANAGEMENT OF INTELLECTUAL PROPERTY COMPANIES

Цветкова И.И., к.э.н., доцент,
Юрий А.Ю., студент группы МОГБ-141-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

I.I. Tsvetkova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
A.Yu Yuri, student, MOGB-141-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Определено понятие и цели управления интеллектуальной собственностью, а также уровни, на которых управление осуществляется. Выявлены и сгруппированы факторы, оказывающие влияние на формирование системы управления интеллектуальной собственностью на предприятии.

Annotation

The concept and purpose of intellectual property management, as well as the levels at which management is carried out. Identified and grouped the factors that influence the formation of the system of intellectual property management at the enterprise.

Ключевые слова: управление интеллектуальной собственностью, факторы, авторское право, научные открытия, конкурентные преимущества.

Keywords: intellectual property management, factors, copyright, scientific discoveries, competitive advantage.

Введение. Актуальность исследования определяется тем, что действующая система управления интеллектуальной собственностью (ИС) не отвечает современным требованиям. На предприятиях существует целый ряд проблем, связанных с отсутствием стратегии развития рынка интеллектуальной собственности и с несовершенством экономических механизмов взаимодействия его участников. Многие компании в силу сложившихся обстоятельств не используют в полной мере имеющийся у них интеллектуальный потенциал и научно-технические разработки.

Вместе с тем, интеллектуальная собственность является мощным фактором повышения уровня конкурентоспособности не только каждого предприятия, но инновационной экономики в целом, и требует управляющего воздействия на процессы, связанные с ее использованием.

Таким образом, интеллектуальная собственность и научные инновации — это основа конкурентной способности не только продукции, но и конкурентных преимуществ национальной экономики в целом.

Цель исследования. Целью исследования является разработка и обоснование теоретических и методических подходов к управлению интеллектуальной собственностью предприятий.

Результаты исследований. Интеллектуальная собственность представляет собой исключительные права на конкретные результаты интеллектуальной деятельности человека в любой области (производственной, научной, художественной) и подразделяется на три категории: авторское право, промышленная собственность и научные открытия.

Управление интеллектуальной собственностью — деятельность организующего, координирующего, аналитического характера, направленная на эффективное использование интеллектуальной собственности. Цель управления ИС — извлечение из нее максимальной выгоды, когда затраты на оформление и поддержание в силе прав на результаты творческой деятельности перекрываются прямыми или косвенными доходами [1].

Управление интеллектуальной собственностью осуществляется на разных уровнях:

– на международном уровне выполняется координация международного права в области интеллектуальной собственности;

– на национальном уровне осуществляется выработка и реализация государственной политики в сфере интеллектуальной собственности, формируются принципиальные подходы к структуре управления;

– на отраслевом уровне определяются пути наиболее эффективного использования объектов интеллектуальной собственности в каждой конкретной сфере деятельности;

– на организационном уровне обеспечивают использование продуктов интеллектуальной собственности для повышения эффективности деятельности [2].

Управление ИС на уровне предприятия имеет особую значимость для экономического развития государства в целом. Эффективное управление ИС – это залог долговременной доходности современного предприятия, его стабильного положения, как на внутреннем, так и на внешних рынках.

Мы можем все факторы, оказывающие непосредственное влияние на формирование системы управления ИС на предприятии, сгруппировать в две категории:

1. Внутренние: сфера деятельности, объемы производства, организационная стратегия, маркетинговая стратегия, кадровая структура, кадровая политика.

2. Внешние: конъюнктура рынка, ситуация на рынке труда, емкость потенциального и реального рынка, законодательная база в сфере управления ИС.

Процесс управления интеллектуальной собственностью на предприятии должен быть непрерывным, обеспечивая всем участникам трудовых взаимоотношений достаточную мотивацию [3].

Выводы. Грамотное управление интеллектуальной собственностью позволит реализовать различные стратегические цели предприятий, такие как удовлетворение потребительского спроса посредством насыщения рынка товарами, обеспечение технологического превосходства над конкурентами, обеспечение высокой степени правовой защищенности предпринимательской деятельности от конкурентов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Мущинская О. Б. Основы управления интеллектуальной собственностью / О. Б. Мущинская. — Режим доступа : http://reftrend.ru/1033261.html. — Дата доступа : 19.11.2015.

2. Якимахо А. П. Управление объектами интеллектуальной собственности : учеб. пособие / А. П. Якимахо, Г. И. Олехнович. — Мн. : ГИУСТ БГУ, 2006. — 335 с.

3. Лосев С. С. Основы управления интеллектуальной собственностью : учеб.-метод. пособие / С. С. Лосев. — Мн : БГЭУ, 2007 — 154 с.

УДК 338.24

ОЦЕНИВАНИЕ УРОВНЯ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

AN EVALUATION OF LEVEL OF MANAGEMENT TECHNOLOGY OF ORGANIZATIONS

Чернецова Г.М., к.э.н., доцент,
Мурзина А.А., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

G.M. Chernetsova,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
A.A. Murzina, student, MOGB-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В работе определены сущностные характеристики технологии управления организацией, на основе которых выделены параметры, по которым оценивается уровень технологии управления организацией, а также критерии оценивания таких параметров как методы принятия управленческих решений и информационная база.

Annotation

The paper identified intrinsic characteristics of the technology of organization management on which basis chosen parameters which is used to assess the level of technology management company, the criteria for evaluation of such parameters as the methods of adoption of management decisions and information base.

Ключевые слова: технология управления, процесс управления, методы принятия управленческих решений, информационная база.

Keywords: technology management, process controls, methods of adoption of management decisions, the information base.

Введение. Повышение конкурентоспособности является коренной проблемой организаций. Быть конкурентоспособным можно за счет использования внутренних резервов организационной деятельности. Именно организационная деятельность дает возможность внедрять и активно использовать комплекс инструментов, способных обеспечить повышение эффективности деятельности организации. Это доказывает значимость разработки эффективной технологии управления для предприятий.

Вопросы технологии управления рассматриваются в работах Герасимова Б.Н., Добротворского И.Л., Капырина П.А., Паршкова А. Н., Плотникова М.В., Смирнова Э.А и других. В них определены сущность технологии управления, классификация технологий, традиционные и современ-

ные инструменты управления, принципы и подходы к формированию технологии управления в организациях. В то же время, вопрос относительно оценивания уровня технологии управления в организации на сегодняшний день исследован недостаточно и нуждается в дальнейшей разработке.

Цель исследования — разработка методики оценивания уровня технологии управления в организациях.

Результаты исследования. В ходе определения понятийного аппарата были рассмотрены трактовки термина технология управления различными отечественными и зарубежными авторами. Определения, характеризующие сущностную составляющую понятия "технология управления", в значительной степени неоднородны, в частности, отображаются различные аспекты данного понятия, создается нечеткость определения. Как показал анализ, существует три подхода к трактовке понятие "технология управления", которые характеризуются следующими ключевыми словами: совокупность знаний; последовательность операций и процедур; совокупность методов, способов, приемов. [2, 3, 4, 5, 7].

На наш взгляд, составляющие понятия технология управления должны быть взаимосвязанными, раскрывать все характерные признаки, включать средства, методы и инструменты, с помощью которых осуществляется процесс управления.

Исходя из этого, мы можем определить технологию управления как совокупность взаимосвязанных управленческих процедур, направленных на осуществление функций управления и достижение целей с использованием специальных методов, приемов, средств и инструментов.

Для совершенствования технологии управления необходимо оценить ее исходное состояние. Анализ научной литературы показал, что в настоящее время нет комплексной методики оценки уровня технологии управления организацией. Рассматриваются методики оценки уровня управления, качества процесса принятия решений, в которых в качестве параметра оценивания рассматривается либо технология управления в целом, либо один из ее элементов.

Особое внимание отечественные авторы уделяют методике оценки эффективности информационной технологии. В исследовании данной проблематики можно выделить работы таких авторов, как В.П. Мельников, И.К. Корнеев, Е.В. Филимонова, В.Е. Лихтенштейн и др.

В методике оценки уровня управления на предприятиях, предложенной Рябовой Е.В, технология управления отражена 4 показателями: информационное, ресурсное, организационное и методическое обеспечение [6].

Методика оценивания качества процесса принятия управленческого решения, разработанная М.В. Высочиной, предполагает оценку такого параметра технологии управления, как методы принятия управленческих решений. Критерии, по которым оценивается качество использования методов и методик, таковы: существование метода и методики; адаптирован-

ность метода и методики; возможность применения в существующих условиях; эффективность использования методов и методик [1].

При определении показателей и критериев оценки существующей технологии управления мы исходили из модели решения функциональных задач. Технология управления представляет собой взаимодействие трех процессов: информационного процесса, процесса выработки и принятия управленческих решений, организационное воздействие на объект управления для реализации управленческого решения. Каждая функция управления или функциональная задача состоит из определенного числа процедур, в которых входная информация преобразуется в выходную. При этом используется различные инструментальные средства, которые объединены в следующие группы: методы принятия управленческих решений, методы выполнения процедур, методы управленческого воздействия. Соответственно организация системы управления с технологических позиций подразумевает формирование комбинации методов и инструментов реализации этих процессов и процедур согласно избранному подходу.

Оценивание уровня технологии управления предприятием необходимо проводить по таким параметрам: целенаправленность, методы принятия управленческих решений, методы выполнения процедур по функциям управления, методы воздействия, информационная база, информационные технологии, процедуры управления.

Оценка частных показателей, отражающих состояние по отдельным параметрам технологии, проводится посредством квалиметрии.

Предложены критерии оценивания таких параметров как методы принятия управленческих решений и информационная база. Методы принятия решений оцениваются по четырем показателям: достоверность отражает точность получаемых с результатов; сбалансированность – отражает оптимальное сочетание методов решения задач; доступность отражает методическое обеспечение и уровень владения персоналом навыками применения методов в практической деятельности; релевантность отражает соответствие методов принятия решений состоянию и динамике внешней и внутренней среды предприятия, сложности решаемых задач.

Информационная база оценивается по четырем показателям. Программное обеспечение отражает наличие лицензионного программного обеспечения соответствующее нормам и потребностям процесса управления; организационное обеспечение отражает подход организации к планированию, стандартизации и контролю информационной базы; безопасность отражает достигнутое состояние защищенности информационной системы; комплексность — отражает возможность сочетания от двух и более программных продуктов без потерь во времени и качестве работы.

В качестве итогового показателя рассчитывается аддитивный критерий — отношение суммы произведений частных показателей на коэффициенты их значимости к числу показателей. При оценивании частных по-

казателей и коэффициентов значимости используются методы самооценивания и экспертный метод.

Выводы. Формирование технологии управления подразумевает деление процессов на задачи и процедуры, а также выбор соответствующих методов и инструментов их реализации согласно избранному подходу управления. На первом этапе разработки технологии управления необходимо определить ее исходное состояние. Предложенная система показателей позволит оценить уровень технологии управления в организации, определить направления ее совершенствования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Высочина М. В. Процедура оценивания качества процесса принятия управленческих решений / М. В. Высочина // Культура народов Причерноморья. — 2014. — № 274. — С. 185–189.

2. Гапоненко А. Л. Теория управления / А. Л. Гапоненко. — М. : Изд-во РАГС, 2004. — С.48–94

3. Герасимов Б. Н. Технологии управления : монография / Б. Н. Герасимов. — Самара : изд-во НОАНО ВПО СИБиУ, 2010.— 472 с.

4. Добротворский И. Л. Эффективные технологии менеджмента: учебн. пособ. / И. Л. Добротворский. — М. : Изд-во "ПРИОР", 2002. — 464 с.

5. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления: учебник для вузов по специальности"Менеджмент" / В. И. Кнорринг. — 2-е изд., изм. и доп. — М. : Издательская группа "НОРМА" ; ИНФРА-М, 2001. — 528 с.

6. Рябова Е. В. Формирование инструментария управления предприятием в современных экономических условиях / Е. В. Рябова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. — 2011. — № 4. — С. 307–311.

7. Смирнов Э. А. Теория организации : учебное пособие / Э. А. Смирнов. — М. : ИНФРА-М, 2008. — 248 с.

УДК 65.658

ПРОБЛЕМЫ ЭКОЛОГИЗАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

ENVIRONMENTAL PROBLEMS OF INDUSTRIAL PRODUCTION

Чугунова Т.Н., к.г.н., доцент,
Хлобданова Э.Р., студент группы МГБ-332-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

T.N. Chugunova,
Candidate of Geographic Sciences, Associate Professor,
E.R. Hlobdanova, student, MGB-332-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Экономическое развитие сопровождается глобальным экологическим кризисом, который обусловил возникновение острых эколого-экономических проблем в деятельности российских промышленных предприятий. Именно сфера производства, как техногенный фактор оказывает наиболее негативное влияние на окружающую природную среду. Проблема взаимосвязи экономического развития и экологической безопасности является актуальной и требующей решение уже в настоящие время.

Annotation

Economic development is accompanied by a global environmental crisis, which led to the occurrence of acute ecological - economic problems in the activities of Russian industrial enterprises. It is the sphere of production as technogenic factor has the most negative impact on the environment. The relationship between economic development and environmental security is an urgent and requires a decision in the present.

Ключевые слова: экологизация производства, экологический мониторинг, антропогенная нагрузка, промышленное производство, эколого-экономические проблемы.

Keywords: greening production, monitoring, anthropogenic load, industrial production, incentive mechanisms, environmental and economic challenges.

Введение. Глобальные экологические проблемы техногенного характера (загрязнение атмосферного воздуха, потепление климата, загрязнение водных ресурсов, образование озоновых дыр, эрозия почвы) связаны с неуклонным экономическим развитием. Учеными многих стран были проведены исследования, определяющие взаимосвязь загрязнения окружающей среды и влияние его на национальные экономики разных стран мира. Прослеживается прямая взаимосвязь между экономическими показателями и загрязнением окружающей природной среды, что приносит большой экономический ущерб экономикам разных стран мира. Было подсчитано, что убытки от ухудшения экологического состояния в развитых странах составляют 0,6–3,5 % ВНП, в странах СНГ — 8–19 %, а именно в России — 15–19 % ВНП [1].

Цель исследования. Были разработаны эффективные решения по всему комплексу экологических проблем, направленных не только их ликвидацию, но и на усиление экологического контроля на действующих предприятиях и экологизацию производства.

Результаты исследования. В России высокие показатели зависимости связаны с несовершенством существующих механизмов поддержки экологической безопасности предприятий. В настоящие время цели промышленных предприятий не соответствуют требованиям Концепции

устойчивого развития, принятой в 1992 году в Рио-де-Женейро. Главный принцип концепции заключается в приоритете экологии над экономикой, то есть преобладание экологических требований над требованиями экономики. Если данная концепция будет эффективно внедряться на национальном, региональном уровнях, а также и на уровене отдельных субъектов хозяйствования, то международный статус экологически безопасного развития промышленных предприятий России будет расти.

Ликвидацию проблем, связанных с обеспечением экологической безопасности, необходимо начинать с крупных предприятий производственной сферы, которые могут стать основным звеном в процессе экологизации производства. Необходимы внедрение "чистых" технологий, организация экологического мониторинга, проведение экологического аудита, контроль выбросов, сбросов и образования отходов, а также эффективная деятельность менеджмента по экологизации производства [2].

В России уровень техногенной нагрузки на окружающую природную среду очень высокий, что требует в срочном порядке решения эколого-экономических проблем отечественных предприятий. Общий объем выбросов промышленных предприятий от производственно-хозяйственной деятельности в окружающую среду постоянно растет и превышает нормы в 4–8 раз.

За последние несколько лет наблюдается тенденция уменьшения общей антропогенной нагрузки на окружающую природную среду, но суммарный объем воздействия промышленного производства постоянно увеличивается. Кроме того, токсические отходы являются фактором, который наиболее негативно влияет на окружающую природную среду [3].

Одним из главных инструментов решения экологической проблемы является увеличение инвестиций для активизации природоохранных мероприятий.

На рис. 1 представлена структура затрат на охрану окружающей среды в 2014 г. в процентном соотношении [4].

Наибольший процент финансирования на охрану окружающей среды в 2014 г. был получен от коммерческого сектора, что составляет 70% от всей структуры затрат.

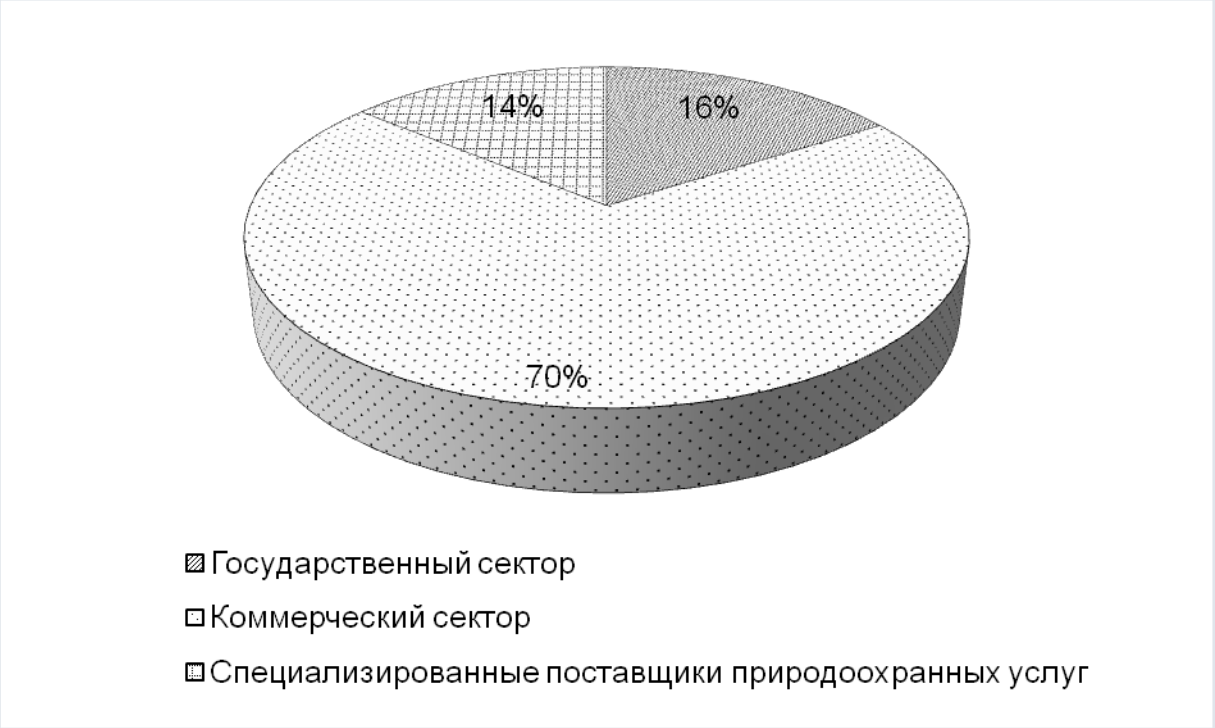

Рис. 1. Структура затрат на охрану окружающей среды в 2014 г.

Выводы. Для того, что бы усовершенствовать технологии и довести экологические параметры промышленного производства до установленных норм, необходимо выполнить следующие требования [5]:

– для предприятий всех форм собственности ввести регулярный мониторинг негативного влияния их хозяйственно-промышленной деятельности на окружающую природную среду. Инструментами мониторинга является регулярный экологический контроль и достоверная статистическая отчетность предприятий с установлением административной ответственности руководителей за ее достоверность;

– в настоящие время нормативы экологических сборов слишком низкие, они не выполняют компенсирующую роль в восстановлении природных экологических характеристик окружающей природной среды. Необходимо усовершенствовать методологию их определения, направленную на активизацию регулирующей функции платного природопользования;

– промышленным предприятиям предоставить льготное кредитование и регрессивное налогообложение, то есть экономически простимулировать предприятия. В свою очередь, они должны будут сократить вредные выбросы и сбросы, улучшить экологические параметры производства;

– в настоящие время в России довольно низкие пороги лимитов на выбросы и сбросы загрязняющих веществ в окружающую природную среду, на образование отходов. Это создает ситуацию, когда предприятиям выгодней заплатить штраф за загрязнение окружающей среды, чем осуществлять экологизацию производства. Необходимо ужесточить лимиты и контроль за их выполнением;

– стимулировать научные исследования в сфере экологизации промышленного производства, разрабатывать эффективные рычаги воздействия и совершенствовать экономический механизм стимулирования природоохранной деятельности со стороны государства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Государственный доклад о состоянии окружающей среды в Мире за 2014 год // Минприроды России. — М., 2014.

2. Обзор состояния российской системы управления окружающей среды и возможных путей ее модернизации. — М. : Всемирный Банк, 2014.

3. ФЗ "Об охране окружающей среды" от 10.01.2002 № 7-ФЗ.

4. Экологизация производства. — Режим доступа: http://uchebnik.kz/ekonomika-prirodopolzovaniya. — Дата доступа : 28.11.2015.

5. Аверченков А. Л. Экономика природопользования / А. Л. Аверченков, А. В. Шевчук. — М. : АО ВВЦ, 2010. — 419 с.

УДК 331.108.43 (075.8)

ФОРМИРОВАНИЕ ПОДХОДОВ К ПРОЦЕДУРЕ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА

SHAPING APPROACHES TO THE ASSESSMENT PROCEDURES STAFF COMPETENCE

Святохо Н.В., к.э.н., доцент,
Ганишевская Е.Б., студент группы МО-243-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

N.V. Svyatokho,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
E.B. Ganishevskaya, student, MO-243-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Используя метод морфологического анализа определены ключевые слова и словосочетания понятия "компетенция" такие, как: способность, базовое качество, требования к личности, описание деловых качеств, характеристика, шкала идентификации, что позволило сформулировать само понятие, а именно: компетенция – это какая качественная характеристика индивидуума, которая представлена в виде описания его деловых качеств и способностей в условиях неопределенности внешней среды и может быть идентифицирована по шкале Харрингтона. Выявлено, что существуют более десяти подходов к оценке уровня компетенций персонала, а именно: производственный подход, этический подход, социально-педагогический подход, информационно-констатирующий подход, диагностико-обучающий подход, рефлексивный подход, де-

скриптивный психологический подход, конструктивный психологический подход, социометрический подход, антропологический подход интегративный подход. Установлено, что каждый из них имеет свои достоинства и недостатки. Авторы предлагают качественный или квалиметрический подход оценки уровня компетенций, который позволит в той или иной степени устранить недостатки существующих подходов.

Annotation

Using morphological analysis method defined keywords and phrases the concept of "competence" such as: ability, basic quality to the individual requirements, a description of the business qualities, characteristics, identification of the scale that is made it possible to formulate the notion, namely: competence - this is what qualitative characteristic of the individual, which is presented as a description of its business skills and abilities in the external environment of uncertainty and can be iden- Rowan-scale Harrington. It was revealed that there are more than ten approaches to assessment-ke-level personnel competencies, namely production approach, the ethical sub-course, socio-pedagogical approach, information and ascertaining approach diag-nosis-learning approach, reflective approach, descriptive psychological approach, constructive psychological approach, sociometric approach, anthropological approach integrative approach. It was found that each of them has its advantages and disadvantages. The authors propose a qualitative or qualimetric under-course assessment of competence level that will allow a greater or lesser extent to eliminate the non-abundance of existing approaches.

Ключевые слова: характеристика, компетенции персонала, подходы к оценке, квалиметрия.

Keywords: characteristics, competence of personnel, approaches to assessment, qualimetry.

Введение. Прежде чем, говорить о подходах к оценке уровня компетенций персонала, необходимо выяснить, что же такое компетенции. Существует целая плеяда ученых, которые придерживаются мнения, что компетенция – это понятие шире, чем понятия знание, умение, или навык, компетенция включает их в себя и трактуется как:

– способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач общего рода, также в определенной широкой области;

– базовое качество индивидуума, включающее в себя совокупность взаимосвязанных качеств личности, необходимых для качественно-продуктивной деятельности;

– совокупность взаимосвязанных базовых качеств личности, включающее в себя применение знаний, умений и навыков в качественно-продуктивной деятельности;

– формально описанные требования к личностным, профессиональным и т. п. качествам сотрудников компании (или к какой-то группе сотрудников). В данном понимании компетенции используются при оценке персонала;

– объективное, поуровневое описание деловых качеств, необходимых для успешного выполнения работы;

– одна из описательных характеристик, служащая для определения степени соответствия сотрудника поставленным задачам;

– номинальная шкала, которая выявляет присутствие или отсутствие нужной для работы составляющей, а не степень ее выраженности.

Целью исследования является обоснование квалиметрического метода в формировании подхода к процедуре оценки компетенций персонала.

Результаты исследования. Мы видим, что само понятие компетенция не имеет однозначной интерпретации и может быть описана рядом ключевых слов или словосочетаний таких, как: способность, базовое качество, требования к личности, описание деловых качеств, характеристика, шкала идентификации. Их количество и разнонаправленность подтверждает сложность эмпирической формализации данного понятия. Таким образом, по мнению авторов, "компетенция", – это какая качественная характеристика индивидуума, которая представлена в виде описания его деловых качеств и способностей в условиях неопределенности внешней среды и может быть идентифицирована по шкале Харрингтона [1, 3, 6].

Наиболее подходящим здесь представляется квалиметрический подход. Хотя ученые по-разному пытались сформировать подходы к оценке уровня компетенций персонала предприятия. Так, например:

– производственный подход, как система воззрений, представлена в концепции TQM – Total Quality Management (Всеобщее управление качеством), имеющей свое нормативное выражение в международных стандартах качества ИСО 9000, МС ИСО 14000, трактующих результат образования как удовлетворение потребности в образовании потребителей – государства, работодателей, студентов и их семей, общества в целом. Данный подход представлен в работах Е.А. Лебедева, И.Г. Шендрик и др. [6];

– этический подход, автором которого является В.П. Смирнов и др., предлагает замену существующей системы оценки результатов высшего образования, привязанной к каждому конкретному учебному заведению независимой экспертизой с участием социальных партнеров;

– социально-педагогический подход, автором которого является Д.С. Каримова и др., понимает под оценкой выявление степени и характера соответствия образовательной деятельности наиболее общим и социально ценным ожиданиям субъектов образовательного процесса и предлагающий модель социально-педагогической рефлексивной оценки деятельности образовательного учреждения, механизмом реализации которой выступает общественный мониторинг на основе блочно-модульной диагностики;

– информационно-констатирующий подход (В.С. Аванесов, С.М. Вишнякова, И.Е. Перовский и др.), раскрывающий понимание оценки уровня компетенций как процесса получения информации о результатах обучения и сводящий сущность оценочных процедур исключительно к проверке соответствия наблюдаемого объекта состоянию, предусмотрен-

ному законами, инструкциями, положениями, другими нормативными актами, а также программами, планами и т.п. [2, 3, 4];

– диагностико-обучающий подход (С.И. Архангельский, П.И. Пидкасистый, В.А.Сластенин и др.), трактующий оценку уровня компетенций персонала как анализ учебного процесса и оказание на ее основе соответствующей помощи обучающим в их развитии, а оценивание как совокупность действий, позволяющих выявлять качественно-количественные характеристики процесса и результатов обучения, устанавливать прямую и обратную связь между преподавателем и студентом;

– рефлексивный подход (Н.В. Изотова, С.Н. Савельева, П.И. Третьяков, С.В. Фролова и др.), рассматривающий студента как активного субъекта процесса оценивания качества образования в целях формирования теоретической и практической готовности обучающегося к интеллектуально-творческой и самообразовательной деятельности [1, 5, 6];

– дескриптивный психологический подход (Т.П. Вострикова и др.), в котором оценка представлена обобщением точки зрения группы экспертов, дающих развернутую содержательную оценку соответствия оцениваемого объекта норме и количественную оценку степени выраженности того или иного качества;

– конструктивный психологический подход (Т.П. Вострикова и др.), предлагающий стратегию подбора психодиагностических процедур выступающих средствами оценки, опирающейся на модели деятельности специалиста (научно обоснованные конструкты, разработанные на основе экспериментальных исследований);

– социометрический подход (В.Н. Исаев, Г.Е. Зборовский, П.С. Писарский, И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко и др.), ставящий акцент на исследование результатов образования и динамики их развития социометрическими методами [2, 4];

– антропологический подход (О.В. Решетников и др.), предполагающий целостное изучение личности в процессе оценки и выявление личностного развития в качестве результата образования [1, 3, 6];

– интегративный подход раскрывает целостное представление совокупности объектов, явлений, процессов, объединяемых общностью как минимум одной из характеристик, в результате которого создается его новое качество (И.А. Зимняя) [6]

Выводы. Исходя из выше представленных подходов, можно сделать вывод, что само понятие "компетенции" является неоднозначным и многогранным, но в большинстве своем представляется как качественная характеристика и, следовательно, оценивать ее необходимо качественными моделями и инструментами, такими как квалиметрия. По мнению авторов, "компетенция", – это какая качественная характеристика индивидуума, которая представлена в виде описания его деловых качеств и способностей в условиях неопределенности внешней среды и может быть идентифицирована по шкале Харрингтона.

Что же касается подходов к оценке уровня компетенций персонала, то он является дискуссионным и остается открытым, хотя существующие подходы имею право на существование, но по своему содержанию все меньше отвечают требованиям оценки практиков.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Петцольд И. Оценка персонала сегодня / И. Петцольд // Центр развития персонала. — Режим доступа : http://www.zrp.spb.ru/article_31.php. — Дата доступа : 17.11.2015.
2. Крымчанинова М. В. Компетентностный подход к оценке персонала / М. В. Крымчанинова // Высшая школа государственного управления РАНХиГС. — Режим доступа : http://www.potentiales.ru/page433.html. — Дата доступа : 17.11.2015.
3. Апенько С. Н. Теория и методология оценки персонала: Подходы и развитие : автореф. дис. д.э.н. 08.00.05 / С. Н. Апенько. — Омск, 2005. — Режим доступа : http://www.dissercat.com/content/teoriya-i-metodologiya-otsenki-personala-podkhody-i-razvitie. — Дата доступа : 17.11.2015.
4. Вербицкий А.А., Ларионова О. Гуманизация, компетентность, контекст – поиски оснований интеграции // Вестник высшей школы. — 2006. — № 5. — С. 19–25.
5. Зеер Э., Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. — 2005. — № 4. — С. 22–28.
6. Зимняя И.А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? // Высшее образование сегодня. — 2006. — № 4. — С. 20–27.

УДК 331.101.3

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ МЕТОДОВ ДИАГНОСТИКИ И ОЦЕНКИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

ANALYSIS OF EXISTING METHODS OF DIAGNOSIS AND EVALUATION OF PERSONNEL MOTIVATION

Ячменев Е.Ф., к.э.н., доцент,
Бунов А.И., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

E.F. Yachmenev,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
A.I. Bynov, student, MOGB-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В исследовании проведен анализ существующих методик диагностики и оценки системы мотивации персонала. Выявлены преимущества и недостатки практического применения тех или иных методов.

Annotation

The study analyzed the existing methods of diagnosis and evaluation of the sis-threads motivation. The advantages and disadvantages of practical application, of those or other methods.

Ключевые слова: система мотивации, методы, оценка и диагностика, анализ.

Keywords: incentives , methods , assessment and diagnosis, analysis.

Введение. В современных условиях, когда персонал становится одним из ключевых ресурсов предприятия, вопросы мотивации его деятельности становятся ключевыми. В работах как отечественных, так и зарубежных ученых вопросам мотивации уделяется достаточно большое внимание. Однако, несмотря на это, вопросы и проблематику мотивации персонала нельзя считать полностью изученной. Аналогичная ситуация сложилась относительно методов оценки и диагностики системы мотивации персонала.

Цель исследования: Целью настоящего исследование является выявление достоинств и недостатков существующих методов диагностики и оценки системы мотивации персонала.

Огромное количество систем мотивации персонала, которые нашли свое применение на практике в разных областях деятельности человека, говорит о том, что проблема мотивации персонала не решена, так как является многогранной и разнонаправленной. Формирование любых систем мотивации требует предварительной диагности и оценки эффективности самой системы мотивации. Разработкой и совершенствованием методик диагностики и оценки занимаются ученые: М.В. Буданова, С.А. Афонина [1], Ю.Г. Лейни [2] и И.В. Роговец [3].

Результаты исследования: Как и любая другая оценка, оценка системы мотивации персонала является сложным и объемным процессом. Целью диагностики и оценки системы мотивации персонала является [1, 2]:

– анализ и определение современного состояния системы мотивации персонала на предприятии;

– оценка эффективности применяемых методов и способов стимулирования персонала на предприятии;

– выявление проблем в рамках реализации системы мотивации персонала и разработки мероприятий по их эффективному устранению;

– оценка эффективности принимаемых на уровне системы управления принимаемых решений;

– контроль принимаемых и реализуемых в рамках мотивации персо-

нала мероприятий;

– выявление степени влияния реализуемой системой мотивации персонала на общие результаты деятельности предприятия.

На сегодняшний день диагностика и оценка системы мотивации персонала осуществляется как на основе общепринятых стандартных методов, так и на основе авторских методик, разработок в рамках исследования конкретной проблематики.

Преимущества и недостатки проанализированных методов диагностики и оценки системы мотивации персонала представлены в табл. 1.

Таблица 1

Преимущества и недостатки существующих методов диагностики и оценки системы мотивации персонала

Метод	Преимущества метода	Недостатки метода
1	2	3
1. Метод опроса [2]	Относительная доступность метода Возможность быстрой реализации Возможность выявления мотивов конкретного работника и на основе этого получение общей объективной оценки по предприятию в целом Возможность в процессе анкетирования получить ответы на широкий круг вопросов	Искажение результатов в силу субъективных оценок Неосознанность самим испытуемым лицом многих мотивов в силу их скрытости Сознательно неверное и неточное представление ответов в процессе анкетирования
2. Дисперсионный анализ [1]	Позволяет получить корректную оценку влияния методов и способов мотивации на производительность труда и, как следствие, на уровень эффективности деятельности предприятия в целом. В итоге результаты оценки могут использоваться при совершенствовании системы мотивации персонала и совершенствовании результатов трудовой деятельности Возможность оценки влияния совокупности факторов внешней и внутренней среды на конкретные категории работников предприятия	Необходимость проведения масштабного анализа при выявлении факторов, влияющих на производительность труда в силу достаточно большого разнообразия таких факторов
3. Ю.Г. Лейни [2]	Получение результатов в разрезе разных уровней проявления мотивации Результаты оценки имеют большой объем информации и ценность для оценки системы мотивации персонала	Усложнение процедуры оценки по мере продвижения по выделенным уровням мотивации Необходимость использования большого количества разнообразных методов на каждом из выделенных уровней

Продолжение таблицы 1

1	2	3
4. Методика, основанная на оценке эффективности деятельности каждого работника и предприятия в целом [3]	Возможность получения количественных результатов оценки	Показатели эффективности должны уточняться и корректироваться в зависимости от должности работника, его категории, отрасли и сферы деятельности предприятия. Достаточно сложно утверждать, что изменение показателей эффективности произошло именно за счет реализации мотивационных мероприятий
5. Проективные методы [2]	Возможность выявления скрытых даже для самого испытуемого лица мотивов Оригинальность результатов оценки	Получаемая от испытуемого лица информация в большинстве случаев имеет нестандартизированный и неструктурированный характер Сложность обработки входных данных Необходимость привлечения специалистов соответствующей квалификации для профессиональной обработки входных данных
6. Психологическое тестирование [2]	Большое разнообразие тестов, которые могут использоваться для различных целей оценки	Присутствует вероятность сознательного влияния испытуемого лица на результаты тестирования с целью их искажения
7. Ключевые показатели KPI's [3]	Оценка является комплексной и всесторонней	Сложность и трудоемкость проведения оценки Высокие временные затраты

Источник: составлено автором по материалам [1, 2, 3]

Исходя из проведенного анализа существующих методов диагностики и оценки системы мотивации персонала, могут быть сделаны следующие выводы.

1. На сегодняшний день существует достаточно большое количество методов диагностики и оценки системы мотивации персонала, каждый из которых имеет как преимущества, так и недостатки.

2. Среди существующих методов диагностики и оценки системы мотивации персонала имеются как стандартные, общепринятые методы, которые используются в разных сферах и областях знаний, так и специально разработанные в рамках конкретных направлений исследования системы мотивации персонала.

3. Проанализированные методы могут использоваться для диагностики мотивов конкретного сотрудника, коллективов работников, отделов,

подразделений и предприятия в целом.

4. Большинство из описанных методов диагностики и оценки системы мотивации персонала могут использоваться как при формировании системы мотивации персонала, так и при ее совершенствовании.

5. Проанализированные методы диагностики и оценки системы мотивации условно могут быть разделены на комплексные методы (проективные методики; методика, предложенная Ю. Г. Лейни, О. В. Кушнерик и другие) и отдельные методы, которые могут использоваться для решения только отдельных задач (метод опроса, анкетирования, интервью, тестирование, дисперсионный анализ). Это необходимо учитывать при выборе инструмента оценки и диагностики системы мотивации.

6. Помимо проанализированных, на сегодняшний день существует множество других методов диагностики и оценки системы мотивации персонала.

Вывод. Достаточно часто учеными разрабатываются методики диагностики и оценки системы мотивации персонала для конкретных должностей определенной группы работников, административно-управленческого персонала, предприятия конкретной сферы деятельности, отрасли и т.д. Для разработки эффективной методики диагностики и оценки системы мотивации персонала необходимо учитывать результаты проведенных исследований, выявленные преимущества и недостатки существующих методов оценки и особенности их реализации на практике. Перспективность данного исследования определяется условиями внешней среды и рентабельностью деятельности предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Буданова М. В. Методика анализа системы мотивации труда персонала промышленного предприятия / М. В. Буданова, С. А. Афонина // Российское предпринимательство. — 2012. — № 8 (206). — С. 83–88.

2. Лейни Ю. Г. Методы и инструменты оценки мотивации в организациях / Ю. Г. Лейни // Наука и современность. — 2011: сборник материалов VIII Международной научно-практической конференции: в 3-х частях. Часть 2 / Под общ. ред. С.С. Чернова. — Новосибирск: Издательство НГТУ, 2011. — С. 64–69.

3. Роговец И. В. Методические основы оценки уровня мотивации продвижения персонала / И. В. Роговец // Теория управления. — 2012. — № 3. — С. 34–37.

УДК 313.42

ОЦЕНКА НАДЕЖНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ

EVALUATION OF RELIABILITY OF ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM UNDER CONDITIONS OF UNCERTAINTY OF THE EXTERNAL ENVIRONMENT

Ячменева В.М., д.э.н., профессор,
Моногарова В.С., студент группы МО-243-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.M. Yachmeneva,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
V.S. Monogarova, student, MO-243-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Надежность управленческого процесса в условиях неопределенности внешней среды на сегодняшний день одна из основных проблем. Установлено, что совершенствование системы управления организации в условиях неопределенности внешней среды не является самоцелью, а частью комплексной задачи. Решение таких задач как: анализ функционирования организации в современных условиях; влияние специфики управления организации, позволит определить степень надежности системы уроавления предприятием.

Annotation

The reliability of the management process in conditions of uncertainty of external environment today is one of the main problems. It is established that the improvement of the management system of the organization in conditions of uncertainty of external environment is not an end in itself but part of a complex problem. The solution of such problems as: analysis of the functioning of the organization in modern conditions; the impact of specifics of organization management, will determine the degree of reliability of the enterprise management system.

Ключевые слова: система управления, оценка надежности, неопределенность.

Keywords: management system, assessment of reliability, uncertainty.

Введение. Сегодня управленческий процесс очень сложный, он стал многоуровневым. Пргонозировать такие процессы управления без адекватных инструментов невозможно. Преприятия в условиях экономического роста, занимаются поиском новых форм, способов и подходов в управ-

лении. Основой является инновационная теория управления организацией, отвечающая условиям развитого рынка хозяйствования.

Целью исследования является прогнозирование изменений, поиск и объективная оценка противоречий управления.

Рассматриваемой проблематике посвящены труды такх ученых как: Базаров Т.Ю. Бард В.С., Богачев В.Ф., Бондарь Н.П., Васюхин О.В., Голубев А.А., Подлесных В.И., Друкер П.

Результаты исследования. Говоря о системе управления и ее надежности, мы, прежде всего, говорим о способности системы сохранять и выполнять свои функции, при этом важно отметить, что изменение среды эксплуатации системы управления является условием надежности. Надежность в управлении — это свойство системы выполнять возложенные на нее функции в течение заданного промежутка времени при определенных условиях эксплуатации. Способность выполнять заданные функции в производственно хозяйственных условиях, сохраняя при этом свои основные характеристики (параметры) в установленных пределах [1, 2]. Оценка надежности системы управления чаще всего определяется надежностью ее наименее надежного или уязвимого звена. В результате расчета определяется количественное значение интегрального показателя надёжности системы управления по его качественным и количественным входным переменным.

По мнению ряда исследователей, решение вопросов надежности и безопасности современных структурно-сложных систем управления осуществляется на всех стадиях жизненного цикла предприятия, от проектирования и создания, производства, до эксплуатации и прекращения его деятельности. При этом могут преследоваться следующие цели:

– обоснование количественных требований к надежности системы управления или его подсистемам;

– сравнительный анализ надежности системы управления по экономическим результатам деятельности предприятия или масштабам негативных последствий (нельзя игнорировать затраты на достижение цели или устранение последствий);

– определение достигнутого или ожидаемого уровня надежности системы управления и его подсистем, в том числе расчетное определение интегрального показателя надежности или параметров распределения характеристик надежности подсистем в качестве исходных данных для расчета надежности системы управления в целом;

– обоснование и проверка эффективности предлагаемых (организационных) мер по структурным элементам системы управления, технологии формирования, системы технического и информационно-аналитического обеспечения, способного обеспечить его надежности;

– решение многокритериальных задач, которые способны отразить надежность системы управления, и выступают в роли целевых функций, управляемых параметров или граничных условий, в том числе таких, как

оптимизация системы управления, распределение требований по надежности между показателями отдельных составляющих надежности (например, оперативности и гибкости), формализация информационных потоков, модернизация систем технического сопровождения системы управления, обоснование гарантийных сроков и назначенных сроков исполнения обязательства [3, 4];

– проверку соответствия ожидаемого (достигнутого) уровня надежности системы управления установленным требованиям (контроль надежности), используя имитационные модели системы управления.

"В системах управления вопрос о надежности — это вопрос первостепенного значения" — провозглашал не менее известный в своей области Дж. Тейлор.

По мнению ряда ученых нельзя рассматривать надежность изолированно от качества и эффективности, так как связь между ними очевидна, а изменение одной категории неизменно влечет за собой изменение двух других, и на оборот. Комплексность исследования надежности и определяет его перспективность.

Выводы. Итак, основными требованиями, предъявляемыми к эффективному управлению, являются надежность и ответственность или, как это формулируется у Т. Питерса, Р. Уотермена, Дж. Харрингтона, У. Деминга, качество и ответственность.

Неопределенность внешней среды усугубляет влияние на надежность системы управления, изменяет рыночное окружение организации и проявляется, прежде всего, в ослаблении контроля и регулирования отношений с поставщиками, потребителями, конкурентами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ячменьова В. М. Стійкість діяльності промислових підприємств: оцінка та забезпечення : [монографія] / В. М. Ячменьова. — Сімферополь : ВД "АРІАЛ", 2010. — 470 с.

2. Ячменьова В. М. Ефективність управління діяльністю промислового підприємства та діагностика загроз : [монографія] / В. М. Ячменьова, М. В. Височина, О. Й. Сулима. — Сімферополь : ВД "АРІАЛ", 2010. — 472 с.

3. Ячменев Е. Ф. Администрирование управленческих решений / Е. Ф. Ячменев // Культура народов Причерноморья. — 2007. — № 121. — С. 133–136.

4. Ячменьов Є. Ф. Автоматизовані інформаційні системи в ухваленні, реалізації і контролі управлінських рішень / Є. Ф. Ячменьов // Вісник Хмельницького національного університету: економічні науки. — Хмельницький : ХНУ, 2007. — № 3, Т. 2 (92). — С. 189–192.

УДК 331.103.6

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES OF THE ORGANIZATION ON THE BASIS OF COMPETENCE APPROACH

Ячменева В.М., д.э.н., профессор,
Гусейнли Т.А., студент группы МО-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.M. Yachmeneva,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
T.A. Guseinli, student, MO-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Данная работа затрагивает основные аспекты, пути, особенности повышения кадрового потенциала организации с применением компетентностного подхода. Приведенный подход способствует рационализации труда на предприятии, основывается на персонале и процессах кадрового преобразования в организации. В работе представлен процесс преобразования кадров за счет различных рычагов влияния.

Annotation

This work addresses the main aspects of the path, especially improvement of personnel potential of the organization using the competency approach. This approach helps to streamline the work of the enterprise, based on the personnel, the personnel changes in the organization. The paper presents the process of frame transformation due to the different leverage.

Ключевые слова: кадры, кадровый потенциал, повышение кадрового потенциала, компетентностный подход, компетентностный подход повышения кадрового потенциала.

Keywords: HR, human resources, increase human capacity, competence approach, competence approach of increasing staff potential.

Введение. С точки зрения масштабности исследования, проблему повышения качества кадрового потенциала можно рассматривать на разных уровнях: на мировом (миграция, демография, языковые барьеры), государственном (умения принимать ответственность и делегировать полномочия) и трудовой деятельности (недостаток практических навыков) [3, 4]. В процессе трудовой деятельности носители знаний становятся участни-

ками процесса и процедуры преобразования кадрового потенциала в кадровый ресурс, этот процесс требует формирования новых подходов в их систематизации, что и определяет актуальность нашего исследования.

Результаты исследования. Доказательств, что данная тема является не новой в научной среде, а уровень проработанности понятий довольно высок, не требуется, но необходимо учесть, что проблема до конца не решена и требует поиска новых подходов и инструментов в повышении качества кадрового потенциала.

Масштабы изученности проблемы подтверждаются многообразием разноплановых интерпретаций определений. Среди авторов можно выделить Е.В. Земцова, Д. Мак-Клелланда, Т. Ветошкина, Д. Иванова, В. Кулийчука, В. Афанасьева, И. Корнева, А. Кравченко, А. Ильина, В. Слинькова, А. С. Гольдберга, В. Радукина, С. Самыгина, Л. Столяренко, А. Хохлова и другие. Сам по себе кадровый потенциал является одним из этапов, который формирует производственный персонал [1, 5]. Это связующее звено перехода выявленного кадрового резерва в ресурс, который в дальнейшем преобразуется в конкретную личность, занимаемую определенную должность (рис. 1).

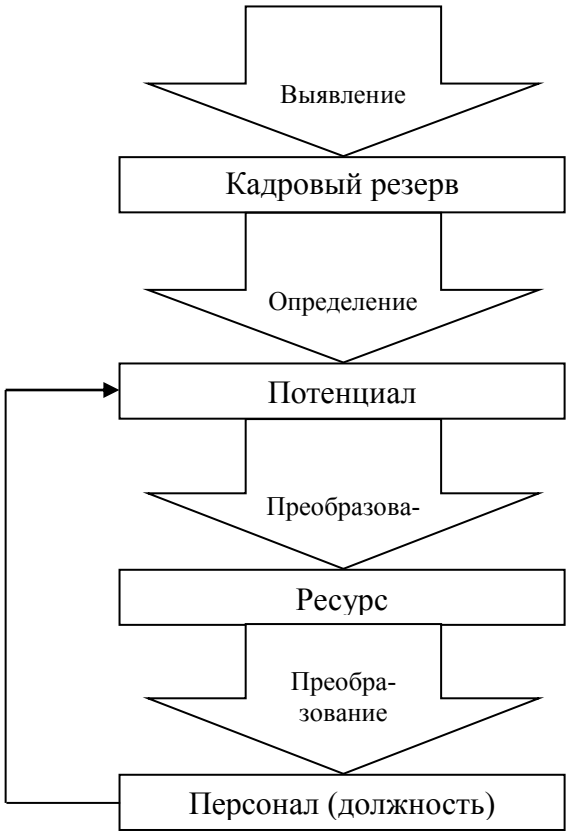

Рис. 1. Процессы кадрового преобразования в организации

Кроме того, персонал, по мере своего развития, может проявлять способности, которые позволяют ему выйти на новую ступень по карьер-

ной лестнице [2]. В этом случае его компетенции снова преобразуются для достижения поставленной цели, для этого используют компетентностный подход. По своей сути компетентностный подход:

– акцентирует внимание не столько на знаниях и навыках человека, сколько на поведении, действиях, в которых проявляются (результируются) знания, навыки и способности — это позволяет напрямую связать применяемые знаний с конкретными, измеряемыми результатами деятельности специалиста, а значит понимать причины успеха или неуспеха сотрудника, находить меры, которые позволяют усовершенствовать его деятельность;

– указывает не только на способность человека осуществлять требуемую деятельность, но и нести за нее ответственность — понимать, каким образом достигается нужный результат, понимать собственные границы и постоянно их расширять — это повышает ответственность сотрудников, их самоуправляемость и самообучаемость.

Кадровый потенциал может рассматриваться и в более узком смысле — в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения. Управление кадровым потенциалом должно содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и развитию персонала.

Выводы. Таким образом, исследования показали, что проблема повышения качества кадрового потенциала окончательно не решена и требует дальнейшего исследования. Прежде чем говорить о повышении качества кадрового потенциала и сохранении этого качества на уровне производственного персонала, необходимо четко представить и проанализировать процесс преобразования кадрового потенциала в кадровый ресурс и далее производственный персонал.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бородина Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородина // Экономика Украины. — 2012. — № 7. — С. 45–55.

2. Каменських О. О. Людський капітал: якість та джерела формування : монографія / О. О. Каменських, В. М. Ячменева. — Сімферополь : ВД «АРІАЛ», 2014. — 270 с.

3. Щекин Г. В. Социальная теория и кадровая политика : монография / Г. В. Щекин. — К. : МАУП, 2011. — 574 с.

4. Арутюнова Д. В. Стратегический менеджмент //AUP.ru. административно-управленческий портал. — Режим доступа : http://www.aup.ru/books/m205/8_2.htm. — Дата доступа : 12.10.2015.

5. Ключевые компетенции бизнеса // ЗНАКИ ПРЕПИНАНИЯ, бюро коммуникаций. — Режим доступа : http://www.znaki-pr.ru/pr-pack/competentions.html. — Дата доступа : 12.10.2015.

УДК 334.735

АДАПТАЦИЯ СИСТЕМЫ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ К УСЛОВИЯМ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

ADAPTATION OF CONSUMER COOPERATION TO MARKET ECONOMY

Ячменева В.М., д.э.н., профессор,
Ерофтеева В.В., студент группы МО-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.M. Yachmeneva,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
V.V. Yeroftyeyeva, student, MO-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

Проанализирован уровень развития, на котором находятся системы потребительской кооперации. Освещен вопрос роли потребительских кооперативов в благосостоянии Российского государства.

Annotation

Analyzed the level of development consumer cooperatives system. Considered the role of consumer cooperatives in the welfare of the Russian state.

Ключевые слова: потребительская кооперация, условия рыночной экономики, методы оценки уровня потребительских кооперaций.

Keywords: consumer cooperatives, market economy conditions, methods for assessing the level of consumer cooperatives.

Введение. В современном мире, особенно на просторах России очень тяжело существовать потребительским кооперативам, в условиях, когда основную часть продовольственного обеспечения выполняют крупные торговые организации посредством импортных поставок. Конкуренция, которая существует на рынках, заставляет предприятия совершенствоваться, увеличивать объемы производства и вкладывать все больше и больше средств, тем самым, отвлекая внимание, от социальной сферы, в особенности от удаленных городов и сельской местности, что приводит

дисбалансу экономического уровня развития между отдельными регионами и районами страны.

Цель исследования. Определить наиболее эффективные инструменты для разработки методики оценки адаптации потребительской кооперации к новым условиям функционирования.

Для достижения поставленных целей, необходимо решить следующие задачи: сформировать понятийно-категориальный аппарат; разработать методику оценки уровня адаптации потребительских кооперативов к условиям рыночной экономики; выявить основные факторы внешней среды, влияющие на адаптацию системы потребительской кооперации.

Результаты исследования. На данный момент, вопросами потребительских кооперативов занимаются достаточно большое количество ученых и научных деятелей, особенно вопросом ее адаптации к условиям рыночной экономики.

Известными зарубежными представителями девятнадцатого и начала двадцатого веков, в чьих трудах описывались основы зарождения и становления кооперации, а вследствие и базы для более успешной работы кооперативов являются: Р. Оуэн, Э. Нин, Ш. Фурье, У. Кинг, Ш. Жид, Ф. Бюше, А. Бернвальд [1] и др. Среди отечественных ученых, которые занимались этим вопросом можно выделить: В. Ленина, К. Маркса, М. Туган-Барановского, Н. Гибнера, В. Тотомианца, П. Кропоткина, А. Чаянова и др.

На данном этапе развития Российской Федерации, решением проблем, а так же вопросами становления и развития системы потребкооперацй занимаются такие ученые как: В. Воронин [2], В. Ермаков [3], Н. Кузнецова, П. Курпосова, А. Макаренко [4], Р. Суяргулова, В. Поросенкова, Б. Чиркова, Г. Широбокова, В. Шишкина и др.

Важное значение в условиях современности имеет развитие потребительских кооперацй, основными задачами которых являются создание и развитие систем торговли для обеспечения членов потребительских кооперативов товарами; производство и реализация товаров через сеть розничной торговли; оказание членам потребительских обществ производственных и бытовых услуг.

Известно, до конца 80-х годов двадцатого века, потребительские кооперативы функционировали в условиях командно-административной экономики. В начале 90-х годов в российской экономике произошла череда колоссальных изменений, одними из которых является смена вида экономической системы и проведение реформ. В таких условиях встал вопрос о функционировании потребительских кооперативов в условиях рыночной экономики. Невзирая на все трудности, сдав свои экономические и политические позиции, усилиями союзов и работников кооперативов удалось сохранить базу функционирования потребительских организаций. Это является достаточно весомой предпосылкой, для развития и поддержания потребительских кооперативов в дальнейшем [2, 3].

Для того, чтобы потребительские кооперации динамично и стабильно развивались необходимо удовлетворение следующих групп: потребителей; пайщиков; работников, а также интересов всех этих групп. Отсутствие источников финансирования потребкооперацій тормозит процесс их развития и формирования конкурентоспособности.

С помощью функционирования потребкооперацій можно решить не только проблемы пайщиков и работников таких организаций, а более важные общегосударственные задачи, обеспечить занятость населения, более высокий уровень социальной защиты и удовлетворение продовольственной безопасности страны, а также заменить импортные продукты на отечественные.

Выводы. Поэтому вопрос адаптации потребительских кооперативов стоит очень остро среди других экономических вопросов, его решение необходимо, для дальнейшего развития всей системы потребительских кооперацій и как следствие развития экономики страны в целом. Исследуя проблемы потребительской кооперации, мы столкнулись с проблемами отсутствия понятийного аппарата, для формирования которого используется метод морфологического анализа. Метод сравнения и аналогий позволит выявить достоинства и недостатки потребительской кооперации в существующих способах, методах и подходах; аналитический метод дает возможность проанализировать факторы внешней среды потребительской кооперации; методы анализа иерархий для формирования механизма функционирования потребительской кооперации и т.д.

Разработка механизма адаптации к современным условиям возможна только с помощью управления изменениями организационных систем, бизнес-процессов, менеджмента ресурсов, модернизации и интеграции в инновационную экономику. Новизна данного исследования заключается в том, что разработка методов, которые в совокупности составят методику, даст возможность оценить уровень, на котором находится система потребительских кооперативов в условиях среды рыночной экономики. В дальнейшем это позволит, понять каким вопросам в адаптации следует уделять больше внимания, каким меньше, а какие вообще не решены.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бернвальд А. Р. Потребительская кооперация в условиях перехода к рыночной экономике / А. Р. Бернвальд. — Новосибирск : ВО "Наука", 1993. — 168 с.

2. Воронин В. П. Концепция развития потребкооперации (основные положения концепции развития кооперативного предпринимательства) / В. П. Воронин // Российское предпринимательство. — 2009. — № 1. — Вып. 1. — С. 55–59.

3. Ермаков В. Ф. Потребительская кооперация на пути радикальных реформ / В. Ф. Ермаков. — Белгород : Изд-во Белгородского университета потребительской кооперации, 1998. — 178 с.

4. Макаренко А. П. Теория и история кооперативного движения / А. П. Макаренко. — М. : ИВЦ "Маркетинг", 1999. — 328 с.

УДК 313.42

ОБОСНОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

JUSTIFICATION SCORECARD ASSESSMENT BUSINESS REPUTATION OF THE ENTERPRISE

Ячменева В.М., д.э.н., профессор,
Лазукина А.О., студент группы МОГБ-241-о
ФГАОУ ВО "КФУ им. В.И. Вернадского",
Институт экономики и управления, г. Симферополь

V.M. Yachmeneva,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
A.O. Lazukina, student, MOGB-241-o
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Institute of Economics and Management, Simferopol

Аннотация

В данной статье сформирована система показателей оценки уровня деловой репутации как инструмента повышения надежности деятельности предприятия с использованием метода квалиметрии, что позволит в дальнейшем рассчитать интегральный показатель оценки уровня деловой репутации. Предлагаемая система показателей позволяет определить ключевые характеристики интегрального показателя оценки уровня деловой репутации предприятия, а также раскрыть природу показателей, которые их формируют. Представлена взаимосвязь между интегральным показателем оценки уровня деловой репутации, образующими его показателями и входными переменными. В дальнейшем оценка уровня деловой репутации позволит сформировать стратегию повышения надежности деятельности предприятия.

Annotation

In this article, a system of indicators to measure the level of goodwill as a tool to improve the reliability of the company using the method of quality control, which will continue to calculate the integral index assessing the level of business reputation. The proposed system of indicators to determine the key characteristics of the integral index assessing the level of business reputation of the enterprise, as well as to disclose the nature of indicators that form them. It shows the relationship between the integral index assessing the level of business reputation, image of his performance and input variables. In the future assessment of the level of goodwill will form the strategy of increasing the reliability of the company.

Ключевые слова: интегральный показатель, деловая репутация, функция, надежность, квалиметрия.

Keywords: integral index, goodwill, function, reliability, qualimetry.

Введение. В результате мирового экономического кризиса, а также внутренней нестабильности экономики Российской Федерации, основным приоритетом деятельности предприятия выступает его надежность. Одним из конкурентных преимуществ, обеспечивающих надежность деятельности предприятия, является деловая репутация. Деловая репутация является одной из форм проявления надежности деятельности предприятия в окружающей среде. Деловая репутация и надежность деятельности предприятия в настоящее время приобретают особое значение.

Так как в настоящее время не существует общепризнанного подхода к определению деловой репутации, соответственно, отсутствует единая система показателей оценки уровня деловой репутации. Прежде всего, это связано с несопоставимостью показателей и их формой представления. В связи с этим, поиск решений в сопоставимости и оптимизации системы показателей оценки уровня деловой репутации предприятия представляет научный и практический интерес и требует дальнейших исследований.

Анализ публикаций. Проблеме формирования оптимальной системы показателей оценки какого-либо явления или процесса посвящены труды многих отечественных и зарубежных ученых. Возникающие различия в системах показателей, прежде всего, связаны с целями исследований и объектами оценки. Так или иначе, проблемы формирования сбалансированной системы показателей касались в своих трудах такие ученые как: Д. Нортон, Р. Каплан, И.В. Лощилина, А. Либеров, А. Гершун, В.М. Ячменева, М.С. Будаева, Е.Ю. Клюева, А.К. Клочков, Д. Аакер, Д.В. Зайков, В. Шмидт, Ж. Рой и др.

Цель исследования: Формирование системы показателей для расчета интегрального показателя оценки уровня деловой репутации, обеспечивающей надежность деятельности предприятия. Для достижения поставленной цели необходимо: обосновать показатели оценки уровня деловой репутации, раскрыть их природу, определить ключевые характеристики интегрального показателя и показатели, которые их описывают.

Результаты исследования. Предпосылкой проведения оценки любого объекта является непосредственно сама потребность, а условием осуществления этой оценки является наличие системы показателей, сформированной в зависимости от ее цели. Процедура оценки уровня деловой репутации предприятия сталкивается с проблемой выбора конкретных показателей, на основании которых она должна проводиться [1].

Деловая репутация предприятия — неоднозначная и многогранная экономическая категория, которая охватывает различные аспекты деятельности предприятия. Поэтому в рамках данного исследования, уровень деловой репутации рассматривается с точки зрения четырех функциональных характеристик: экономической, социальной, сбытовой и функции ответственности (рис. 1).

Рис. 1. Система показателей оценки уровня деловой репутации предприятия

Совокупность представленных функциональных характеристик формирует среду деловой репутации. В свою очередь, каждая представленная функция является сложным показателем высшего порядка и описывается через совокупность простых, сложных количественных и качественных показателей.

На рис. 1 представлены функциональные характеристики деловой репутации, раскроем их сущность.

Экономическая функция деловой репутации описывается следующими показателями:

1. Рентабельность активов отражает эффективность использования активов предприятия для создания дохода. Высокая рентабельность активов означает рациональную организацию производства и использование активов, т. е. высокий уровень деловой репутации и производственную надежность;

2. Самофинансирование характеризует финансовую независимость предприятия и способность предприятия к развитию;

3. Дефицит или излишек денежных средств означает способность отвечать по своим обязательствам перед контактными аудиториями как внутри предприятия, так и за его пределами;

Социальная функция деловой репутации представлена таким образом:

1. Уровень занятости персонала на предприятии отражает количество рабочих мест, предоставляемых предприятием, что формирует определенный образ предприятия в обществе;

2. Уровень профессионализма — наличие квалифицированного персонала является важной составляющей, формирующей деловую репутацию;

3. Обеспечение социальными пакетами работников характеризует предприятие как социально ответственное, таким образом, повышая уровень деловой репутации;

4. Уровень средней заработной платы отражает гарантируемый уровень дохода работников, обеспечиваемый предприятием;

5. Величина просроченной заработной платы свидетельствует о социальной ненадежности и неспособности выполнять свои обязательства перед работниками;

6. Уровень профессиональной заболеваемости выражает уровень безопасности производства и степени защиты здоровья персонала.

В общем виде функция ответственности выражает уровень выполнения обязательств предприятием перед общественностью и внешними заинтересованными лицами, и включает в себя такие показатели как:

1. Удельный вес сертифицированной продукции в общем объеме — данный показатель свидетельствует о "товарной надежности" (широкое применение товара, его безопасность, длительность использования и пр.);

2. Доля рекламаций на объем реализованной продукции показывает число претензий покупателей и заказчиков к общему объему реализованной продукции. Данный показатель можно непосредственно рассматривать как степень выполнения обязательств перед покупателями и поставщиками;

3. Доля нематериальных активов в структуре имущества предприятия выражает стоимостную оценку гудвилла, накопленного предприятием (имидж, деловая репутация, известность);

4. Удельный вес уплачиваемых налоговых платежей — данный показатель проявляет себя как индикатор финансовой надежности перед государственными структурами, в том числе учитывает плату за пользование природными ресурсами;

5. Величина затрат на природоохранную деятельность — суммарные затраты предприятия на использование экологически чистых и безопасных материалов, технологий, оборудования и пр.

Сбытовая функция деловой репутации позволяет оценить известность предприятия и узнаваемость товара на разных рынках сбыта:

1. Доля сбытовых затрат в себестоимости продукции показывает сколько денежных и иных средств вкладывает предприятие в продвижение своей продукции на: используемые каналы сбыта, применяемые мероприятия по продвижению товаров, предусмотренное послепродажное обслуживание и т.п., т.е. "сбытовая надежность";

2. Рентабельность продаж показывает эффективность сбытовой деятельности предприятия, т.е. пользователями продукции предприятия выступает широкий круг потребителей, что благоприятно сказывается на уровне деловой репутации;

3. Доля экспорта продукции в общем объеме продаж свидетельствует о качестве продукции, соответствии международным стандартам и техническим условиям, высоком уровне доверия со стороны покупателей, востребованности товара;

4. Доля рынка — обобщающий показатель, характеризующий положение компании относительно конкурентов. Он позволяет выявить конкурентные преимущества, способствующие росту деловой репутации [2].

В дальнейшем представленные функции деловой репутации непосредственно раскладываются на входные переменные, необходимые для оценки.

В табл. 1 приведены показатели по двум видам: простые и сложные, требующие разложения на две и более входные переменные, что позволяет снизить субъективность в расчетах.

Таблица 1

Входные переменные определения уровня деловой репутации предприятия

Функция деловой репутации	Показатели	Входные переменные
1	2	3
Экономическая	Рентабельность активов	Прибыль, полученная за отчетный период
		Стоимость активов предприятия
	Самофинансирование	Величина амортизационных отчислений
		Валовая прибыль
	Дефицит или излишек денежных средств	Величина собственных оборотных средств
		Величина текущих финансовых потребностей
Социальная	Уровень занятости персонала на предприятии	
	Уровень профессионализма	Доля высшего образования среди персонала предприятия
		Стаж
		Квалификация персонала
	Обеспечение социальными пакетами	

Продолжение таблицы 1

1	2	3
	Уровень заработной платы	
	Величина просроченной заработной платы	
	Уровень профессиональной заболеваемости	
Ответственности	Удельный вес сертифицированной продукции в общем объеме выпускаемой продукции	
	Доля рекламаций на объем реализованной продукции	Доля рекламаций
		Объем реализованной продукции
	Доля нематериальных активов в структуре имущества предприятия	Величина нематериальных активов
		Стоимость активов предприятий
	Удельный вес уплачиваемых налоговых платежей	В том числе за пользование природными ресурсами
	Величина затрат на природоохранную деятельность	
Сбытовая	Доля сбытовых затрат в себестоимости продукции	
	Рентабельность продаж	Прибыль
		Объем продаж
	Доля экспорта в общем объеме продаж	
	Доля рынка	

Интегральный показатель оценки уровня деловой репутации представлен в виде системы сложных и простых показателей. Некоторые сложные показатели представлены двумя входными переменными, например, "рентабельность продаж". Заслуживающим внимание является показатель "уровень профессионализма", он состоит из трех простых переменных.

Такие показатели как рентабельность активов, самофинансирование, дефицит или излишек денежных средств, уровень профессионализма, доля рекламаций на объем реализованной продукции, доля нематериальных активов в структуре имущества предприятия, рентабельность продаж определяются путем прямого расчета входных переменных. В свою очередь, некоторые показатели, как например, уровень профессионализма персонала, определяются как средневзвешенное значение входных переменных, приведенное к сопоставимому виду.

Таким образом, сбытовая и экономическая функции описываются расчетными переменными; в свою очередь, функция ответственности и социальная функция определяются как средневзвешенные величины входных переменных, приведенных в единую систему измерения.

Выводы. Таким образом, для формирования интегрального показателя оценки необходимо развернуть представленные показатели на вход-

ные переменные более низкого порядка, установить взаимосвязи между факторными и результирующими показателями. Полученный массив данных, имеющий сопоставимый вид, требуется свернуть, и будут получены средневзвешенные значения показателей, которые в дальнейшем будут использованы для оценки уровня деловой репутации предприятия [3].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ячменева В. М. Эффективность управления деятельностью промышленного предприятия и диагностика угроз : монография / В. М. Ячменева, М. В. Высочина, О. И. Сулыма. — Симферополь : ВД "АРИАЛ", 2010. — 472 с.

2. Ячменева В. М. Оценивание качества человеческого капитала на мезоуровне : монография / В. М. Ячменева, О. О. Каменских. — Симферополь : ВД "АРИАЛ", 2014. — 268 с.

3. Ячменева В. М. Корпоративная культура промышленного предприятия: формирование и распределение затрат: монография / В. М. Ячменева, Н. В. Царенко. — Симферополь : ВД "АРИАЛ", 2011. — 206 с.

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1.
ПОЛИТИКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Вершицкая Е.Р., Ильбесинова В.О. Зарубежный опыт кадровой политики 3

СЕКЦИЯ 2. ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Подсолонко Е.А., Бахтина Д.Е. Создание инновационного механизма развития предприятия сферы медицинских услуг 7

Подсолонко Е.А., Селеметов А.С. Инновационный механизм управления предприятиями санаторно-курортного комплекса 9

Подсолонко Е.А., Страхова Т.С. Повышение потенциала инновационного развития городов Республики Крым 11

Святохо Н.В. Краудфандинг как форма финансирования инвестиционных проектов 14

Святохо Н.В., Мархоброд Е.А. Оценка уровня эффективности инвестиций в персонал 19

Святохо Н.В., Судиловская В.К. Когнитивные карты как инструмент формирования модели системы поддержки молодежного технологического предпринимательства 23

Тимаев Р.А., Вильчинская Н.В. Инвестиционная привлекательность Республики Крым 26

Тимаев Р.А., Соколовский П.В. Анализ инвестиционной привлекательности Крымского федерального округа 30

Храпко В.Н., Воробьева А.А. Эффективные подходы в обращении с твердыми бытовыми отходами в условиях ограниченного пространства на примере г. Севастополь 34

СЕКЦИЯ 3.
ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ: УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ КУРОРТОВ И ТУРИЗМА

Василенко В.А. Проблемы устойчивости и эффективности развития системы туризма 37

Вершицкая Е.Р., Шаркова А.В. Повышение конкурентоспособности предприятий, предоставляющих гостиничные услуги 42

Вершицкая Е.Р., Григурко В.В. Принципы ценообразования в туристской деятельности в Республике Крым 45

Вязовик С.М., Пронин Н.А. Механизм формирования конкурентных преимуществ предприятий туристско-рекреационной сферы 47

Кузьмич В.А. Взаимосвязи основных критериев в системе оценивания эффективности природопользования курортного региона 51

Майданевич Ю.П., Швец О.А. Необходимость управления потенциалом торгового предприятия 54

Маслов Е.С. Теоретические аспекты винного туризма 58

Мацова А.С. Выявление факторов устойчивости деятельности санаторно-курортных учреждений Республики Крым 61

Рыбников А.М., Рыбников М.С., Пушкарева Е.В. Оценка эффективности организационно-экономического механизма обеспечения устойчивого развития региона 65

Скоробогатова Т.Н. Об активности потребления и образовании потоков пользователей услуг культуры 69

Туголукова Е.Ю., Ячменева В.М. Анализ существующих методик оценки рекреационного потенциала региона 72

Царенко Н.В., Муратова Л.Р. Подходы к оценке уровня корпоративной социальной ответственности туристических компаний 75

Цветкова И.И., Подымкина Л.В. Система управления качеством гостиничных услуг 80

Цветкова И.И., Терниевский И.В. Сегментация потребителей туристско-рекреационных услуг Республики Крым 82

Чернецова Г.М., Чигидин С.И. Оценка уровня развития сельскохозяйственной кооперации в Республике Крым 85

Ячменев Е.Ф., Дремова Т.А. Программно-целевой метод обеспечения экономической безопасности туристического бизнеса Республики Крым 89

СЕКЦИЯ 4.
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ: ГОСУДАРСТВО, РЕГИОН, ПРЕДПРИЯТИЕ, ПЕРСОНАЛ

Зименкова Е.Н., Ячменева В.М. Сущность и специфика понятия "экономическая безопасность региона" 94

Подсолонко Е.А., Сироткин Е.Н. Развитие агропромышленного комплекса в системе продовольственной безопасности Крыма 98

Фокина Н.А., Косенкова А.И. Система показателей оценки уровня информационно-экономической безопасности предприятия 102

Цветкова И.И. Поведение персонала организации как источник кадровых рисков 104

Цветкова И.И., Ботенко Т.А. Разработка стратегии кадровой безопасности предприятия 108

Цветкова И.И., Сводцева И.А. Индикаторный подход к оценке кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия 110

Черненко Н.Г. Угрозы, влияющие на уровень экономической безопасности деятельности предприятия..... 113

Черногорова К.А. К вопросу о важности ранней диагностики кризисов на промышленных предприятиях..... 116

Ячменева В.М., Проценко Ю.С. Оценка уровня надежности персонала предприятия 119

Ячменева В.М., Ищенко А.Д. Потребительская кооперация: задачи, участники, интересы 122

Ячменева В.М., Хайнюк А.С. Выбор инструмента оценки кадровых рисков в условиях неопределенности внешней среды..... 128

СЕКЦИЯ 5.
МЕТОДИКА ПРЕПОДАВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В УНИВЕРСИТЕТЕ: ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД

Ветрова Н.М. О некоторых аспектах организации подготовки экономистов и менеджеров на современном этапе 133

Гайсарова А.А. Особенности курса "Экономическая диагностика" в блоке аналитических дисциплин..... 136

Тарасюк В.Д. Подходы к диагностике организационной культуры 139

Тарасюк В.Д., Гончарова В.П. Ментальные карты как инструмент обучения управленческим дисциплинам 142

СЕКЦИЯ 6.
СТРАТЕГИЯ МЕЖФИРМЕННЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ: СЕТЕВЫЕ СТРУКТУРЫ

Шейко Д.А. Продвижение интернет-предпринимательства в системе потребительской кооперации 147

Ячменева В.М., Вербюк Д.И. Повышение эффективности деятельности предприятия торговли (сетевые структуры) 150

СЕКЦИЯ 7.
ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ

Апатова Н.В. Проблемы управления виртуальными предприятиями 154

Вершицкая Е.Р., Маматова С.Ф. Совершенствование коммуникационной политики на примере регионального предприятия Республики Крым 158

Вершицкая Е.Р., Титорова А.В. Повышение эффективности сбытовой политики продовольственного предприятия 160

Высочина М.В., Сейдаметова А.А. Факторы развития культуры рефлексии в управленческой деятельности 165

Высочина М.В., Хибер Ю.В. Компетентностный подход к оценке персонала 168

Высочина М.В., Шкиндер М.В. Измерение управленческих процессов в системе менеджмента качества 172

Вязовик С.М., Ляшенко Ю.А. Антикризисное управление промышленным экспорториентированным предприятием 176

Дышловой И.Н., Косенко Д.А. Системный подход в организации рабочего места менеджера сферы услуг 179

Игошин М.М. Методические подходы к исследованию рынка труда 183

Игошин М.М., Абдуллаев И.Д. Аспекты конкурентоспособности предприятия в современных условиях 186

Игошин М.М., Вронская А.В. Система управления персоналом предприятия, как одно из направлений развития предприятия 189

Игошин М.М., Утенин С.Ю. Теоретические аспекты эффективности использования управленческого труда 193

Ислямова Э.Р. Обоснование приоритетного использования показателя EVA в расчете стоимости компании 195

Клевец Н.И. Динамический анализ состояния предприятия 200
Майданевич Ю.П., Антоненко А.В. Организация и совершенствование системы управления ресурсами 204
Османова З.О. Предпосылки для развития деятельности предприятия в условиях кризиса 207
Османова З.О., Иванова Е.Д. Реинжиниринг в деятельности современных предприятий 210
Османова З.О., Карасева А.И. Реорганизация предприятия: положительные и отрицательные стороны 213
Подсолонко Е.А., Антонюк Ю.С. Механизмы повышения рейтингового уровня г. Симферополь 216
Подсолонко Е.А., Хахутаишвили Х.С. Факторы стабильного успеха развития компаний, предоставляющих риэлторские услуги 218
Святохо Н.В., Халилова Л.А. Обоснование выбора метода формирования кросс-культурного подхода в управлении персоналом предприятия (организации) 220
Сиволап А.В. Роль цен на ресурсы в процессе обращения с отходами 227
Тарасюк В.Д., Лазарев А.С. Бренд как инструмент повышения устойчивости предприятия 229
Тимаев Р.А., Акулова А.Е. Влияние инновационного маркетинга на деятельность современных предприятий 233
Тимаев Р.А., Маркарян Н.О. Коуч-менеджмент как инновационный способ управления в предпринимательской деятельности 235
Тимаев Р.А., Рыбальченко К.В. Пути повышения эффективности управления предприятием 238
Фокина Н.А., Дробот Т.С. Анализ структуры накопления и образования отходов на территории Республики Крым 240
Фокина Н.А., Таканаев Э.Т. Разработка классификации кадровых рисков 243
Храпко В.Н. Структурные изменений в российской экономике, причины и следствия 246
Царенко Н.В., Клюкина Д.Д. Место подсистемы управления знаниеориентированными активами в системе управления предприятием 248
Царенко Н.В., Шпак О.П. Подходы и инструменты диагностики организационной культуры предприятия 251
Цветкова И.И., Завгородний М.А. Разработка эффективной системы мотивации и стимулирования персонала в организации 256

Цветкова И.И., Рущак А.С. Программирование эффективизации труда 258

Цветкова И.И., Юрий А.Ю. Управление интеллектуальной собственностью предприятия 261

Чернецова Г.М., Мурзина А.А. Оценивание уровня технологии управления в организациях 264

Чугунова Т.Н., Хлобданова Э.Р. Проблемы экологизации промышленного производства 267

Святохо Н.В., Ганишевская Е.Б. Формирование подходов к процедуре оценки компетенций персонала 271

Ячменев Е.Ф., Бунов А.И. Анализ существующих методов диагностики и оценки системы мотивации персонала 275

Ячменева В.М., Моногарова В.С. Оценка надежности системы управления предприятием в условиях неопределенности внешней среды 280

Ячменева В.М., Гусейнли Т.А. Повышение качества кадрового потенциала организации на основе компетентностного подхода 283

Ячменева В.М., Ерофтеева В.В. Адаптация системы потребительской кооперации к условиям рыночной экономики 286

Ячменева В.М., Лазукина А.О. Обоснование системы показателей оценки уровня деловой репутации предприятия 289

Научное издание

Ответственный за выпуск: Ячменева Валентина Марьяновна

Технический редактор: Ячменев Евгений Федорович

Компьютерная верстка: Тимаев Руслан Абдурашидович

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

материалы
XVII научно-практической конференции

04 декабря 2015 г.
пгт. Гурзуф, г. Ялта

Формат 60х84/16. Усл. печ. л. 16,4. Тираж 300 экз.

ИЗДАТЕЛЬСТВО ТИПОГРАФИЯ «АРИАЛ».
295034, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Севастопольская, 31-а/2,
тел.: +7 978 71 72 901, e-mail: it.arial@yandex.ru
www.arial.3652.ru

Отпечатано с оригинал-макета в типографии ИП Бражников Д.А.
295053, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Оленчука, 63,
тел. +7 978 71 72 902, e-mail: braznikov@mail.ru.