

Генезис и эволюция научных взглядов на нормирование труда

М.С. Абрашкин, аспирант, кафедра Управления,
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования Московской области,
«Королевский институт управления, экономики социологии»
г. Королев, Московская область

Формирование научных подходов к нормированию труда происходило с начала XX века под воздействием исследований ряда ученых и практиков. Позиции отечественных ученых находились в тесной взаимосвязи с оппортунистическими взглядами советского времени и обуславливались жесткими позициями на труд как общественную экономическую категорию, в то время как зарубежные авторы ключевым вектором развития нормирования труда ставили управление его производительностью. Рассмотрение динамики развития нормирования труда, позволяет оценить богатые концептуально-теоретические и практические вопросы данного раздела экономической науки, большая часть из которых актуальна и на сегодняшний день.

Нормирование труда, производительность труда.

Genesis and evolution of scientific views about norms of the work

M.S. Abrashkin, graduate student, department of Management
State educational institution
of higher professional education of Moscow region,
“Korolev Institute of Management, Economics and Sociology”,
Korolev, Moscow Region

The formation of scientific approaches to the rationing of labor occurred in the early twentieth century under the influence of a number of research scientists and practitioners. The positions of our scientists were in close association with opportunistic views of the Soviet time

and causes severe positions to work as a social economic category, while foreign authors a key vector of development of norms of the work put the management of its performance. Consideration of the dynamics of the norms of the work, to evaluate the rich conceptual and theoretical and practical questions in this section of economic science, most of which are relevant and available today.

Norms of the work, labor productivity.

В своём развитии и становление наука о нормировании труда прошла многовековой путь. На первоначальных этапах, в период возникновения трудовых отношений, она ограничивалась стремлением работодателей к получению лучших результатов работы с наименьшими затратами трудовых ресурсов. Таковые стремления представляли собой хаос неосознанной мысли и находили своё отражение в частных попытках, желаниях, замыслах.

Систематизировать данную область знаний удалось лишь в конце XIX благодаря работам американского инженера Фредерика Уинслоу Тейлора, который заложил фундаментальные научные положения в нормирование труда как науку. В его работах «Управление фабрикой» и «Основы научного управления предприятием» им впервые были даны определение таким понятиям как «нормы труда» и «научная организация труда». Тейлор разработал методы пооперационного нормирования многих отраслей промышленности, основы повышения производи-

тельности за счёт сокращения усилий, а также организовал менеджмент элементарных рабочих операций. Он сформулировал главные принципы оценки и рационализации трудовых затрат, управления производством. За их основу Тейлор берёт детальное исследование трудовых процессов и установление жёсткого регламента выполнения, а также режимы работы оборудования, установление высокого «подённого» (или почасового) урока (нормы выработки), подбор и специальную тренировку рабочих, пригодных для выполнения различных видов работ при очень высоких темпах труда.

Тейлор разработал аналитические методы нормирования труда, в основе которых были положены хронометражные наблюдения. Сущность данного метода сводилась к расчленению всего трудового процесса на простые трудовые действия и приёмы и устранению лишних и бесполезных движений. Особое внимание Тейлор уделяет изучению способов выполнения отдельных элементов работы, с наилучши-

ми показателями, выбирая при этом самых квалифицированных, ловких и искусных работников, владеющих наиболее совершенными методами труда. Показатели выработки таких рабочих, зафиксированные поэлементно с помощью хронометражных наблюдений, устанавливались в качестве эталона, нормы, обязательной для выполнения всеми рабочими предприятия. Однако, по мнению А.К. Гастева существенной недоработкой в методике Тейлора, является то, что он не доработал её до того, чтобы «создать определённого рода инструкционную методику, которую можно было бросить в широкие массы, и таким образом заставить эти массы проявлять непрерывную инициативу» [3, с.136].

Принято считать, что работы Тейлора заложили основы концепции «экономического человека», в которой принципу материальной заинтересованности отводится решающая роль. Он агрегировал за отмену сдельной и введению «поурочной» системы оплаты труда. Нам близка позиция Тейлора, так как разработанная им система оплаты запрещала перевыполнять нормы, не корректность которых стимулировала их перевыполнение и вела к порче оборудования и к эксплуатации работника.

Главное значение работ Тейлора состоит в том, что

он впервые решил задачу многократного увеличения производства продукции не за счет расширения самого производства, а посредством повышения продуктивности труда научным методом - скачкообразно, с сокращением издержек и усилий, а также с применением «премий за производительность». Таким образом им было предложено ввести зарплату превышающую среднюю на рынке. Отечественные экономисты с недоверием относились к системе Тейлора, что было обусловлено оппортунистическими взглядами на экономическую науку «буржуазных» стран. Так, по мнению В. И. Ленина, система Тейлора являлась «научной системой выжимания пота». Он, ссылаясь на то, что эта система «... соединяет в себе утонченное зверство буржуазной эксплуатации и ряд богатейших научных завоеваний в деле анализа механических движений при труде, изгнания лишних и неловких движений, выработки правильнейших приемов работы, введения наилучших систем учета и контроля и т. д.» [1].

Ленин обращает внимание на противоречивость и двойственный характер системы Тейлора и рекомендует выявить содержащиеся в ней рациональные элементы и творчески их использовать. При этом данные компоненты обязательно должны были сочетаться с другими мероприятиями, обу-

словленными социальной природой человека. Ленин предлагает соединить их «...с сокращением рабочего времени, с использованием новых приемов производства и организации труда без всякого вреда для рабочей силы трудящегося населения»[1]. Таким образом, Ленин активно субтитутировал работы Тейлора, интегрируя их в нормирование труда советского работника, что стало мощным толчком к развитию основ научной организации труда в СССР.

Идеи Тейлора получили последовательное развитие в работах американского исследователя Френка Гилбрета, по праву ставшим вторым основоположником движения за научную организацию труда. Он первым в США организовал систематическую подготовку инструкторов по научной организации труда (НОТ).

Гилбрет пытался определить с помощью изучения движений наилучший способ работы для каждого рабочего и для каждого вида труда. Он критиковал хронометраж, которым пользовался Тейлор, за неточность получаемых с его помощью результатов, разработал метод анализа микродвижений с помощью киносъемки, при котором выявлял наиболее оптимальные движения, улучшая организацию рабочего места и разрабатывая удобные инструменты и приспособления. Од-

нако Гилбрет не сумел разработать конкретной методики по внедрению в рабочих стимулирующих факторов, направленных на непрерывное совершенствование приёмов и методов труда.

Труды Ф. Тейлора и Ф. Гилбрета были в основном касались нормирования конкретных рабочих мест, повышению эффективности деятельности отдельного работника. В более широком аспекте по эффективности функционирования отдельных промышленных отраслей большего успеха достиг Гаррингтон Эмерсон. В труде «Двенадцать принципов производительности» он разработал систему повышения производительности, которую сам называл «системой целесообразностей», а не научной организацией. Он считает, что «нормирование операций есть тот принцип, который громче всех остальных взывает к индивидуальности человека, рабочего» [2]. Тем самым он подчёркивает необходимость нормирования труда так, чтобы рабочий был в состоянии выполнить задание и хорошо заработать.

Эмерсон уделяет большое внимание нормам и расписаниям. Высокие результаты в труде он связывает не с повышением, а с сокращением усилий. При выработке норм и расписаний труда он предлагает сначала классифицировать самих рабочих, а затем дать им

такое оборудование, обставить их таким образом, чтобы они могли, не затрачивая дополнительных усилий, увеличивать норму выработки.

Бурное развитие промышленности в первой четверти XX века предопределило дальнейшую эволюцию научных взглядов на нормирование труда. Противовесом взглядов Тейлора стали теории Анри Файоля.

Если Тейлор начинал карьеру в качестве рабочего и трудом поднялся наверх, то Файоль с самого начала отождествлял и идентифицировал себя с управленческой группой. Тейлор начинал с осуществления своих методов на уровне цеха и затем делал выводы на основании опыта управления этой единицей. Файоль же выработывал принципы с точки зрения менеджера высшего уровня и затем применил ее к низшим организационным элементам. Их труды были взаимодополняющими, так как они понимали, что решение проблемы управления персоналом на всех уровнях является залогом успеха. Также оба учёных прибегли к использованию научных методов.

В 1916 году Файоль опубликовал работу «Общее и промышленное управление», в которой он рассматривал принципы управления. Одним из таких принципов был принцип разделения труда. Согласно

Файолю, разделение и специализация труда — естественный способ произвести больше продукции с лучшими качественными характеристиками, прилагая те же усилия. Посредством специализации сокращается число объектов, на которые должны быть направлены внимание и усилия работника. Как отмечал Файоль, специализация рассматривается как лучшее средство использования индивидуумов и групп людей. В то же время разделение труда имеет свои пределы, которые не могут быть превышены. На наш взгляд, такие методы упрощения труда, как стандарты работ и исследование в действии и во времени, акцентировали внимание на технических сторонах работы, а не на поведенческих.

В России на рубеже XX века усиливался интерес к трудовым операциям, нормированию труда. Этот процесс был в большей степени про стимулирован экспериментальными исследованиям всемирно известного русского физиолога И.М.Сеченова, послужившим основой для созданного им позже теоретического учения о трудовых движениях человека. Он исследовал машинные режимы обработки материалов, искал лучшие способы их соединения с трудовыми процессами, а также способствовал внедрению хронометража как основного метода аналитического нормирования. Его труды

«Физиологические критерии для установки длины рабочего дня» и «Очерк рабочих движений человека» имели практическое применение для дальнейшего становления нормирования труда как науки.

Наряду с Сеченовым исследованием трудовых процессов занимались и другие физиологи, такие как лауреат Нобелевской премии И.П. Павлов, обосновавший закономерности трудовых процессов на основе учений о высшей нервной деятельности, М.С. Уваров, Г.В. Хлопин, Ф.Ф. Эрисман и другие.

Формирование отечественной науки управления и организации труда разворачивалось в 20-е годы на фоне острой дискуссии вокруг системы Тейлора и вопросов НОТ. Одни считали его приемлемым почти без оговорок, а другие почти целиком отвергли идеи Тейлора. В январе 1921 г. была проведена первая Всероссийская конференция по научной организации труда и производства, определившая основные принципы нормирования труда. Конференция проводилась под руководством В.М. Бехтерева, который в своём докладе о «рациональном использовании человеческой энергии в труде» предлагал рассматривать оптимизацию трудовых процессов в контексте задач гармонизации физических и социальных задач. Активную

роль в проведении конференции сыграл О.А. Ерманский, выдвинув теорию о «физиологическом минимуме». Суть его работы сводилась к установлению нормы для каждого рабочего, исходя из физиологических возможностей его организма. Рассматривалась возможность существования «индивидуальных норм» как меры затрачиваемых им усилий при выполнении производственного задания, на основе оценки его возможностей.

Для разработки методологических и научно-исследовательских работ по основам нормирования труда в 1921 году под руководством А.К. Гастева создается Центральный институт труда. Далее были созданы и другие институты, занимающиеся вопроса нормирования, такие как Казанский институт научной организации труда (директор - И.М. Бурдянский), ВСУИТ - Всеукраинский институт труда (директор - Ф.Р. Дунаевский), ТИНОП - Таганрогский институт научной организации производства (П.М. Нсманский).

Гастев поставил главной целью ЦИТа разработать методики обучения рабочих, позволяющие им самим объективно оценивать и организовать свой труд, которые в дальнейшем получили название трудовых установок. Он отмечал, что хотя Ф. Тейлор и создал инструкционную карточку, но ни он, ни Г.

Гилберт не создали методики, которая заражала бы массы, заставляла бы их проявлять непрерывную инициативу. Цель методики Гастева заключалась в том, чтобы «активизировать рабочие массы, вселяя в них беса изобретателя, беса, который заставляет постоянно пробовать, постоянно приноравливаться, заставляет быть активным и настороженным при всех условиях» [4]. ЦИТ усовершенствовал Тейлоровские карточки труда. Если ранее в них содержалось лишь описание последовательности трудовых действий, то в квалификационных характеристиках ЦИТа учитывались особенности профессии, рабочего типа, оборудования, выполняемой операции, конкретного работника, что способствовало созданию информационной базы, которая позволяла значительно повысить точность определяемой нормы труда. Согласно Гастеву «в современном нормировании отсутствует твердый отправной документ, это – именно развитая квалификационная характеристика рабочего, включающая и паспортизацию оборудования. Именно на неё, а не на голую номенклатуру должен ссылаться нормировщик в своей работе» [3, с. 391].

Концепция ЦИТа должна была охватывать не только производство, но и новую трудовую культуру людей. Низкий уровень культуры труда прояв-

ляется в большом количестве «совершенно лишних сопутствующих движений», а процесс оптимизации движений происходит абсолютно интуитивно. По мнению Гастева, культуру необходимо прививать изначально, в период первоначального обучения работников, так как «гораздо труднее работников переобучать, чем обучать» [3, с.258]. Поэтому в ЦИТе также занимались вопросами обучения работников. Гастев отмечал, что «каждый кустарь выдумал свои способы работы», но они становились все более неприемлемыми в период «машинизации производства». Тем самым ставился вопрос о необходимости стандартизации обучения работников. «Теперь настало время, когда все эти способы мы предварительно изучаем, потом всякий способ и всякий приём мы разлагаем на отдельные части, эти части уже сравниваются друг с другом, и потом мы выбираем, какая из них лучше. После этого мы из этих частей строим особые ряды и, наконец, так располагаем эти ряды, чтобы работа была самая экономная, чтобы было наименьшее время, чтобы была наименьшая усталость, наконец, чтобы работа была наиболее точная» [3, с.161]. На наш взгляд, в центре внимания ученого оказывается один из ключевых ресурсов предприятия – работник на своем рабочем месте, а схема

научного поиска разворачивается в направлении от микроанализа движений (приемов, операций) к разработке на основе закономерностей трудовых движений оптимальных методов труда.

На основе методов оценки затрат труда ЦИТу удалось разработать типологию видов работ, а специальные методики и инструментарии нормирования выводились с помощью «узкой базы». Одной из проблем с которой столкнулся ЦИТ - медленный процесс осознания

необходимости учёта всех затрат рабочего времени, которому способствовала уверенность некоторых специалистов, в том, что на фоне часто случающихся простоев эти потери времени не имеют существенного значения. Тем самым тормозилось качество разрабатываемых норм.

Показав суть системы микроэлементного нормирования труда, Гастев дал мощный потенциал на новые разработки в этой области других ученых (таблица 1).

Табл. 1 Эволюция отечественных научных взглядов на нормирование труда.

Этап	Автор	Основные суждения	Вклад в науку
До 60-х годов XX века	Пунский Я.М.	Разработка норм с равной напряженностью возможно при исследовании труда, а также всех факторов производства в процессе их взаимодействия. «Ни технология, ни экономика, ни организация производства, ни физиология не могут занимать доминирующее положение» при определении норм труда [4, с.267].	Систематизация и комплексный подход к нормированию труда. Актуализация разработки и использования микроэлементных нормативов труда.
	Спак А. Г.	Оперативное нормирование-расценивание, перестает удовлетворять выросшим потребностям производства, поэтому выдвигается на первый план «научное нормирование» [4, с.8]	Разработка рекомендаций по улучшению практики нормирования труда.
	Иоффе В.М.	Проанализировал трудовой процесс и обосновал принципы его расчленения на отдельные части: приемы, элементы, движения. Определял трудовой прием как «действие, имеющее целью ввести или вывести из производственного процесса какой-нибудь фактор или деталь фактора». Предлагал делить элементы и движения по темпу выполнения на решительные и приноровительные.	Разработка методики микроэлементного нормирования. Создание нормативов некоторых умственных приёмов.

	Борхов Ф.Ф.	Предложены более дифференцированные микроэлементные нормативы времени в зависимости от расстояния перемещения предмета и его массы.	Методики расчетов ручных приемов и темпов работы по движению.
	Комплев В.П.	Для проектирования трудовых процессов и расчетов норм времени предлагал так называемые нормалы времени, свободные от недостатков применявшихся в то время нормативов, таких как слабая дифференциация нормативов по отношению к объекту работы, способу ее осуществления, орудиям производства, организации рабочего места и условиям работы; отсутствие содержания элементов и операции, на которые в таблицах даются нормы времени; почти полное отсутствие описания способов работы и др.	Основы структурного строения рабочих операции по элементам. Дал определение понятия «простой элемент».
	Труханов А.А.	Предлагает учитывать зрительные и умственные элементы работы и учитывать роль органов чувств на формирование трудовых движений, процесса в целом., а также. разрабатывал методику расчета нормативов времени, основанную на соотношениях длительности движений.	Введение стандартной шкалы относительных длительностей движений, переходные коэффициенты и другие предложения по совершенствованию методик нормирования труда.
60-90-е годы XX века	Петроченко Н.Ф.	Считает, что при установлении нормы мерой труда являются общественно необходимые затраты рабочего времени.	Комплексное обоснование норм при бригадной организации труда.
	Генкин Б.М.	Обосновывал исходя из понятий эффективности систему норм труда, включающую нормы затрат труда, нормы результатов, нормы условий и тяжести труда [5, с.382].	Систематизация и оптимизация трудовых процессов и норм труда, теорией и методами мотивации, организацией заработной платы.
	Шерман Е.И.	Рассматривает норму как технико-организационную категорию, в которой фиксируются определенные параметры труда, технологии организации труда и производства в зависимости от объема нормирования [6]. Ставил вопрос о необходимости управления нормированием.	Рекомендации по количеству замеров самофотографии рабочего дня промышленно-производственного персонала.
	Миускова Р.П.	Отмечала необходимость применения в нормировании математических методов и ЭВМ.	Вопросы применения базовой системы микроэлементных нормативов времени (БСМ) в организации и нормировании труда рабочих

Научные разработки по нормированию, обоснованию норм труда имели и ряд других учёных. Так общие закономерности нормирования труда были выявлены в работах Струмиленя С.Г., Гомберга Я.Г., Гальцова А.Д., Гвишиани Д.М., Новожилова С.С., Мошенского М.Г., Арона Е.И. Рациональному использованию трудовых ресурсов посвящены работы Бачурина А.В., Белкина В.Н., Рузавиной Е.Н. и других.

К 90-м годам отечественные ученые и практики разработали теорию и методологию принятия решений в об-

ласти нормирования и организации труда.

В НИИ труда были разработаны методические рекомендации по нормированию труда рабочих. Нормативная база по труду включала более 750 наименований сборников нормативов по труду применительно к отраслям народнохозяйственного комплекса. Однако сейчас, в посттрансформационный период отечественной экономики многие из них оказались не востребованными и все чаще возникает необходимость в переориентации нормирования труда на современные рыночные отношения.

Литература

1. В. И. Ленин. Полное собр. соч., 5 изд., т. 23, с. 18.
2. Г. Эмерсон. Двенадцать принципов производительности. М.: Экономика, 1992.
3. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. М.: Экономика, 1972.
4. Генкин Б. М., Петроченко П. Ф., Бухалков М. И. и др. Под. Ред. Б. М. Генкина. Нормирование труда. – М.: Экономика, 1985.
5. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. – М.: НОРМА, 2003. – 400с. ISBN 5-89123-665-6
6. Нормы труда и их классификация. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.jbuilder.ru/item/168>
7. Бухалков М.И. организация и нормирование труда: Учебник для вузов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 400 с. ISBN 5-16-002872-2
8. Абрашкин М.С. Исторические подходы к нормированию труда / М.С. Абрашкин // Энергия молодых – экономике России. Труды XI МНПК студентов и молодых учёных. - Томск: Изд-во ТПУ, 2010.

УДК 658.5

Исследование мировых моделей и концепций использования контроллинга для инновационного развития современного предприятия

В.О. Екименко, аспирант кафедры Экономики
Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования Московской области,
«Королевский институт управления, экономики и социологии»,
г. Королев, Московская область.

В статье представлены результаты исследования классификации мировых моделей и концепций контроллинга. Выявлены основные объекты контроллинга, применяемые инструменты и ценность контроллинга современного предприятия для потребителей.

Контроллинг, клиент – ориентированный контроллинг, инновации, стратегическое управление, наноэкономика

Research of world models and concepts of use of controlling for innovative development of the modern enterprise

V.O. Ekimenko post-graduate student Economy chair
State educational institution
of higher professional education of Moscow region,
“Korolev Institute of Management, Economics and Sociology”,
Korolev, Moscov Region.

In article results of research of classification of world models and concepts of controlling. The basic objects of the controlling, applied tools and value of controlling of the modern enterprise for consumers are revealed.

Controlling, the client – the focused controlling, innovations, strategic management, nanoeconomy

В силу отсутствия четкого понятия и классификации объектов контроллинга в российской практике промышленных предприятий в настоящий момент актуальным является разработка единого подхода и систематизация данного вопроса. Современная экономика, формирующая в современных условиях новый инновационный контекст, требует и новых подходов к управлению предприятием. Контроллинг является одной из наиболее успешных и перспективных систем в современной зарубежной и российской практике. Он выступает синтезом таких видов управленческой деятельности, как пла-

нирование, учет, контроль за реализацией планов, анализ и выработка рекомендаций по возможным решениям и оценка возможных последствий их реализации. Вместе с тем данные функции менеджмента претерпели ряд преобразований в рамках концепции контроллинга из-за включения в их инструментарий новых методов, средств и даже информационных технологий. Исследования эволюции развития контроллинга в мировой практике позволили выявить два направления (течения) возникновения и развития науки контроллинга, сформировавшиеся в самостоятельные модели контроллинга (см. рис.1).



Рис.1. Основные мировые модели научного контроллинга

В рамках немецкой моде-

ли контроллинг выполняет ком-

плекс задач по анализу, планированию, управлению и самоконтролю. Именно контроллер обеспечивает руководителя информацией для принятия решений. Американская модель, напротив, ориентирована в большей степени на внешний учет и контроль, поэтому вместо термина «контроллинг» (*controlling*) используется термин «управленческий учет» (*management accounting*).

На современных предприятиях России еще не сложилась целостная система контроллинга. Зачастую встречаются лишь отдельные его элементы. Исследования доказали весьма далекое представление о контроллинге у российского менеджмента, о миссии и задачах контроллинга, о его сути, месте и роли в системе управления, а также об использовании контроллинга как инструмента управления и инновационного развития предприятия.

Исследование сущности понятий, сформировавшихся в современной практике менеджмента, позволило выявить особенность, заложенную авторами в интерпретацию контроллинга. Из представленных авторских подходов к сущности контроллинга наиболее приближенными к современной среде, позволяющие наиболее полно учесть особенности функционирования как самого предприятия, так и учесть

характер динамично меняющейся внешней среды, являются концепции Карминского А.М., Фалько С.Г. и Фольмута Х. Основополагающая особенность, заключенная в дефинициях данных исследователей, состоит в том, что контроллинг – это некая метасистема, т.е. «надстройка» над системой управления предприятием, целью которой является оказание оперативной и стратегической поддержки. Однако каждая концепция содержит и свои отличительные признаки: российские авторы вкладывают в понятие контроллинга философию и образ мышления руководителей, а Фольмут – «страхование», оптимизацию издержек, выявление всех возможных шансов на успешное развитие компании.

Согласно выделенным подходам контроллинг – система сервиса для менеджмента, используемая для разработки планов предприятия, аккумуляции информации с целью принятия управленческих решений. Задача контроллера – это создание и поддержание информационной системы, помогающей планомерно регулировать движение к цели. При этом, с одной стороны, при формировании сфер информационного обеспечения контроллинг гибко ориентируется на потребителя информации, с другой стороны – обязан кон-

цептואально влиять на взгляды по поводу применения определенных методик в этой области, поскольку управленческие решения во многом зависят от концепции создания той или иной экономической информации [4].

Резюмируя вышеизложенное можно сделать вывод о инновационной функции контроллинга, заключающейся в поиске, мониторинге, анализе и выборе оптимальных методов управленческого учета, планирования и управленческого анализа для достижения целей предприятия. В стратегическом аспекте методическая задача контроллинга состоит в отборе адекватных методов стратегического анализа на этапах планирования и реализации стратегии в условиях общемировой тенденции ориентации бизнеса на прирост стоимости [4]. Стратегический контроллинг помогает руководству предприятия выявить и эффективно использовать имеющиеся у него преимущества и создать новые потенциальные возможности.

Большинство зарубежных и отечественных авторов расходятся во мнении, что считать объектом контроллинга. Ананькина Е.А., Данилочкин С.В., Данилочкина Н.Г. и другие отмечают, что «одной из важнейших задач контроллинга является управление прибылью

предприятия, поэтому в фокусе внимания контроллинга находятся затраты: их виды, места возникновения, принципы управления ими, поэтому важнейшими объектами контроллинга являются затраты и центры ответственности» [2].

Карминский А.М., Фалько С.Г., Жевага А.А. и Иванова Н.Ю. представляют объекты контроллинга в разрезе деятельности основных функциональных подразделений: логистики, производства, персонала, маркетинга и др. На каждом современном предприятии выстраивается своя, индивидуальная, система контроллинга, структура которой зависит в первую очередь от поставленных целей и задач. Вместе с тем классификация объектов контроллинга безусловно должна соответствовать поставленным целям управления. В таблице 1 сведены выявленные инструменты контроллинга и соответствующие им показатели двух авторских моделей, наиболее полно отвечающие современным условиям.

В связи с многообразием определений контроллинга, отсутствием единой концепции и стандартов его реализации на российских предприятиях, выявлены различия в используемых инструментах контроллинга. Теоретический инструментарий группы российских ученых

Карминского и Фалько не совпадает с немецким исследователем Фольмутом который в своих работах не рассматривает инструменты контроллинга персонала и контроллинга инноваций, т.к. первые вкладывают в понятие контроллинга больше функциональных возможностей. Вместе с тем, российские исследователи и практики не рассматривают, такие, широко применяемые в зарубежных странах инструменты, как анализ областей сбыта, кривую жизненного цикла продукта, «кружки качества», методы расчета сумм покрытия, анализ скидок и др. Вместе с тем, и немецкие и российские авторы не ограничивают практический характер применения инструментов контроллинга только названными. Зачастую инструментарий зависит от конкретной модели контроллинга, применяемой на предприятии, поставленных целей и задач, экономической ситуации в стране. Вышеперечисленные инструменты контроллинга применяются и в других науках. Особенность контроллинга заключается в том, что он интегрирует все применяемые методы в единую систему, позволяя достигнуть поставленных организацией целей. Задачи со-

кращения издержек, увеличения прибыли, ликвидации узких мест, повышения эффективности деятельности, повышения производительности труда, необходимо решать каждому современному предприятию.

Инновационность контроллинга заключается в том, что он может объединять в себе не только различные инструменты и методы, но даже целые концепции, рассматриваемые и используемые в современной мировой теории и практике, такие как концепция цепочки ценностей М. Портера, концепция бережливого производства и др. Различия в объектах можно объяснить эволюцией контроллинга: с момента возникновения теории до настоящего момента можно выделить ряд концепций развития и становления, что представлено в таблице 2. Методика классификации объектов контроллинга по Карминскому А.М. и Фалько С.Г. удовлетворяет цепочке ценностей Портера, что соответствует современным тенденциям в разработке стратегии современного предприятия и одной из последних концепций развития контроллинга, а именно, контроллинг – это метамодель управления

Табл.1. Объекты контроллинга

№ п/п	Виды объектов	Применяемые инструменты	Объекты инструмента (показатели)	
			по Карминскому, Фалько	по Фольмуту
1.	Контроллинг внешней среды	1.1. Дескрипторы	существуют	существуют
		1.2. Анализ фактов, событий и отклонений	существуют	отсутствуют
		1.3. Функционально-стоимостный анализ	существуют	существуют
		1.4. Бенчмаркинг (анализ конкуренции)	существуют	существуют
		1.5. PIMS-анализ	существуют	отсутствуют
		1.6. Методы прогнозирования	существуют	отсутствуют
		1.7. Анализ сильных и слабых сторон предприятия	существуют	существуют
		1.8. Диагностика по слабым сигналам	существуют	отсутствуют
		1.9. Разработка сценариев (Форсайт)	существуют	существуют
		1.10. Анализ потенциала	отсутствуют	существуют
		1.11. Система раннего предупреждения.	существуют	отсутствуют
2.	Контроллинг маркетинга и сбыта	2.1. GAP-анализ (анализ стратегических «разрывов»)	существуют	существуют
		2.2. Анализ областей сбыта	отсутствуют	существуют
		2.3. Портфолио-анализ	существуют	существуют
		2.4. Кривая жизненного цикла продукта	отсутствуют	существуют
		2.5. Расчет маржинальной прибыли;	существуют	отсутствуют
		2.6. Анализ скидок	отсутствуют	существуют
		2.7. Сравнительные расчеты	существуют	отсутствуют

3.	Контролинг обеспечения ресурсами	3.1. Исследование рынков закупаемых товаров и анализ поставщиков (первичная – опросы и наблюдения; вторичная – обработка информации, полученной на самом складе)	существуют	отсутствуют
		3.2. ABC-анализ	существуют	отсутствуют
		3.3. XYZ-анализ	отсутствуют	существуют
		3.4. Анализ возможных ситуаций прерывания процесса производства;	существуют	отсутствуют
		3.5. Определение верхних границ цен;	существуют	отсутствуют
		3.6. Анализ объема заказа	отсутствуют	существуют
		3.7. Контроль за экономичностью деятельности службы закупок	существуют	отсутствуют
4.	Контроллинг производства	4.1. Анализ отклонений (фактические затраты сопоставляются с плановыми)	существуют	отсутствуют
		4.2. «Кружки качества»	отсутствуют	существуют
		4.3. Установление предельно допустимых отклонений	существуют	отсутствуют
		4.4. Кривая опыта	отсутствуют	существуют
		4.5. Анализ использования мощностей	существуют	отсутствуют
		4.6. Метод расчета сумм покрытия	отсутствуют	существуют
		4.7. Поиск «узких мест»	существуют	существуют
		4.8. Расчет производственного результата на краткосрочный период	отсутствуют	существуют
		4.9. Факторный анализ	существуют	отсутствуют
5.	Контроллинг логистики	5.1. Планирование потребности в материалах	существуют	существуют
		5.2. Расчет издержек	существуют	существуют

		5.3. Контроль экономической деятельности службы логистики	существуют	существуют
6.	Финансовый контроллинг	6.1. Анализ потоков платежей (КФ-анализ)	существуют	существуют
		6.2. Анализ работающего капитала (РК, Working Capital)	существуют	отсутствуют
		6.3. Финансовая «паутина»	существуют	отсутствуют
		6.4. Баланс движения средств и финансовый план	существуют	отсутствуют
7.	Контроллинг персонала	7.1. Контроллинг потерь рабочего времени	существуют	отсутствуют
		7.2. Сравнение по показателям.	существуют	отсутствуют
8.	Контроллинг инвестиций	<i>Статические</i> (сравнение издержек и результата; расчет стоимости машино-часа; сравнение уровней рентабельности; статическое сравнение сроков окупаемости); <i>Динамические</i> (метод приведенной величины дохода; метод внутренней нормы доходности; метод аннуитета; метод динамического срока окупаемости); <i>Сценарии и математические модели</i> (анализ чувствительности)	существуют	отсутствуют
9.	Контроллинг инноваций	Оценка НИОКР	существуют	отсутствуют

Табл. 2. Классификация объектов контроллинга согласно концепциям развития

Наименование концепции	Примеры	Классификация объектов контроллинга
1. Контроллинг как совокупность организационных мероприятий по совершенствованию документо-оборота в рамках управ-го учета	Манн Р., Майер Э.	Затраты предприятия
2. Контроллинг как управленческая информационная система	Представители американской школы	Объекты управленческого учета
3. Контроллинг как планирование и контроль	Хан Д.	Затраты и центры возникновения
4. Координирующая функция контроллинга	Карминский А.М., Фалько С.Г., Жевага А.А., Иванова Н.Ю.	- Контроль маркетинга и сбыта; - Контроллинг обеспечения ресурсами; - Контроллинг производства; - Контроллинг логистики; - Финансовый контроллинг; - Контроллинг персонала; - Контроллинг инвестиций; - Контроллинг инновационных процессов
5. Системообразующую роль контроллинга	Карминский А.М., Фалько С.Г., Жевага А.А., Иванова Н.Ю.	- Контроллинг внешней среды; - Контроль маркетинга и сбыта; - Контроллинг обеспечения ресурсами; - Контроллинг производства; - Контроллинг логистики; - Финансовый контроллинг; - Контроллинг персонала; - Контроллинг инвестиций; - Контроллинг инновационных процессов
6. Контроллинг как функция поддержки принятия управленческих решений	Карминский А.М., Пич Г.Фалько С.Г., Шерм Э., Жевага А.А., Иванова Н.Ю.	Структурные подразделения или централизованная система

По аналогии с цепочкой ценности ориентированная клиент-структура

контроллинга предполагает не только ориентацию на внешних потребителей, но и на внутрен-

них – функциональные подразделения предприятий [1]. Каждое такое подразделение является и потребителем, и поставщиком внутренней информации (см. табл. 3).

Одним из направлений совершенствования и развития контроллинга может стать его взаимодействие с наноэкономи-

кой. Наноэкономика – область экономической науки, объектами изучения которой являются внутренние процессы на предприятиях и в организациях, механизмы и факторы принятия экономических решений отдельными физическими лицами и коллективами [3].

Табл. 3. **Ценность контроллинга для потребителей**

Ценность для внешних потребителей	Ценность для внутренних потребителей
Покупатели продукции – улучшение качества, снижение цены	Функциональные подразделения – снижение издержек, повышение эффективности
Поставщики – совместное управление запасами, снижение затрат на логистику	Персонал – уверенность в завтрашнем дне, повышение эффективности труда
Дилеры – совместное управление запасами, снижение затрат на логистику	Менеджмент предприятия – оказание своевременной информационной поддержки для принятия решений

Основная цель любого современного предприятия заключается в получении максимально возможной прибыли, достигаемая решением таких задач, как: завоевание доли рынка, устранение конкурентов, сокращение издержек. В условиях жесткой конкуренции на рынке этого можно достичь зачастую только при активизации скрытых внутренних возможностей предприятия. Ценность клиент – ориентированного контроллинга заключается в том, что он помогает проанализировать процессы, происходящие на всех этапах создания до-

бавленной стоимости и ценности продукции, и предоставить релевантную информацию, соответствующую подразделению или руководству предприятия. Выявив этапы, которые не приносят добавленной ценности потребителям продукции или уменьшают ее, можно, исключив их, существенно повысить эффективность самого предприятия и снизить издержки, улучшить качество продукции, усовершенствовать логистические и маркетинговые процессы.

Исследования показали, что контроллинг дает возможность руководству современно-

го предприятия интегрировать функции управления в единую систему, обеспеченную всеми необходимыми связями, документами, потоками информации, программным обеспечением и кадрами.

Подводя итоги, следует отметить, что несмотря на расхождение в определении понятия контроллинга, его объектов и применяемых инструментов, зарубежные и российские исследователи доказывают его эффективность на пути инновационного развития современного предприятия. Кроме того, контроллинг как современная концепция поддержки управле-

ния позволяет предприятию оставаться конкурентным в рыночных условиях в долгосрочной и краткосрочной перспективе, а также позволяет сократить уровень издержек, увеличить прибыль, ликвидировать узкие места, повысить эффективность деятельности предприятия и производительности труда за счет ликвидации процессов, не приносящих добавленной ценности продукции. Вместе с тем, теоретико-методологические основы контроллинга нуждаются в унификации и разработке единого подхода и стандарта к реализации.

Литература

1. Джамалдинова М.Д. Клиенто-ориентированный подход в стратегии управления организацией: история развития и современная практика. / М.Д. Джамалдинова, А.А. Калининская // Актуальные проблемы менеджмента и маркетинга // Науч. Тр. – Вып. 347. – М.: ГОУ ВПО МГУЛ, 2010. – 310 с.
2. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Е. А. Ананьина [и др.]; под ред. Н.Г. Данилочкиной. – М.: Аудит, Юнити, 2006. – 279 с.
3. Успенский Б. Избранные труды, Т.1. – М.: Гнозис, 1994. – 220 с.
4. Фейгельман Н.В. Контроллинг: Методические проблемы и национальные особенности URL: <http://www.universitys.ru/j/images/stories/nir/1/feigelman.pdf> [дата обращения: 20.10.2011].

Совершенствование организационно-экономических условий диверсификации отечественного промышленного производства.

М.М. Милославская, соискатель по кафедре Управления Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования Московской области, «Королевский институт управления, экономики и социологии», г. Королев, Московская область.

Целью написания статьи является раскрытие термина «диверсифицированные корпорации», а также определение основных задач, которые ставятся перед российскими корпорациями на современном этапе и методы управления ими.

Диверсифицированные корпорации, организационно - экономические условия, метод управления, государственная поддержка.

Improvement of organizational-economical conditions of state industrial production diversity.

M. Miloslavskaya, the applicant department of Management State educational institution higher education, Moscow Region Chartered Institute of Management, Economics Sociology, Korolev, Moscow region.

The aim of writting this article is to disclose the term of “diversified corporations”. Another one is to define the main tasks, which are raiced towards the Russian corporations on the modern level and methods of ruling over them.

D corporations, organizational- economical conditions, method of ruling , state support.

В результате проведенных в России экономических реформ термин «диверсифицированные корпорации» стал бо-

лее часто использоваться в СМИ и в изданиях, постепенно создавая представление о системе управления, используемой корпорациями, как об одном из наиболее интересных способов эффективного управления и вывода российских предприятий из кризиса. Изучение опыта развития ряда диверсифицированных корпораций, особенности нашего отечественного корпоративного управления, становление интересов новых его организационных структур требуют подходить к данной проблеме весьма осторожно. Без жесткого контроля со стороны государства над этим процессом может произойти отрыв корпоративного комплекса от интересов государства и как следствие невосполнимый подрыв экономической безопасности России.

Совершенствование организационно-экономических условий диверсификации отечественного промышленного производства в интересах обеспечения экономической безопасности страны.

Вопросы экономической безопасности в сфере формирования диверсифицированных корпораций являются весьма актуальными. Исследователи этой проблемы, при некотором их различии, едины в том, что экономическая безопасность корпораций это некий ряд пороговых

значений, показателей его деятельности, при которых обеспечивается его эффективное функционирование.

Понятие «экономическая безопасность», применительно к диверсифицированным корпорациям - это состояние защищенности жизненно важных экономических интересов сложноинтегрированной корпоративной структуры и стабильности ее функционирования в системе общественного воспроизводства в интересах государства и общества.

Такая формулировка сущности экономической безопасности говорит о том, что она не есть нечто данное, а изменяется вместе с развитием хозяйственной среды в системе общественно-экономических отношений в интересах государства и общества.

Экономической безопасностью применительно к диверсифицированным корпорациям находится в прямой зависимости от уровня государственного управления на развитие корпоративной деятельности в России.

Исследование проблемы государственного воздействия на развитие корпоративной деятельности в России в интересах обеспечения экономической безопасности показал, что в современных условиях политика государственного регулирова-

ния корпоративной деятельности (государственного управления корпорациями) в стране имеет огромную значимость.

Вследствие наличия диверсифицированных корпораций с доминирующей долей государства в условиях перехода к развитой рыночной экономике возникают новые задачи в сфере управления государственным имуществом.

В целом можно выделить три группы методов управления диверсифицированными корпорациями:

- правовые;
- экономические (административно-организационные);
- социальные [1].

В дополнение к указанным регуляторам отдельную группу составляют следующие формы и методы государственной поддержки:

- формальное воздействие государства на корпоративную деятельность (прямые и косвенные методы);
- функциональная направленность государственного воздействия (организационно-структурные, финансово-налоговые, имущественные методы)[2].

Указанные формы и методы сосредоточены на формировании и постоянном совершенствовании механизма изменения структуры собственности

комплекса, разработке подходов к преобразованию организационной структуры корпоративного сектора экономики. Без правовой поддержки этот механизм функционировать не может. Автор считает, что структура правовой среды и отечественного корпоративного законодательства в настоящее время слабо эффективна. В частности, можно отметить, что фундаментальные законы, для обеспечения действия своих норм предполагают ссылки на законы, которые до сих пор не приняты, и в результате эти нормы не работают.

В целях решения данной проблемы требуется провести комплексную инвентаризацию правовой среды деятельности корпораций, включающую действующее законодательство и нормативно-правовое обеспечение, для выявления областей с низкой заполненностью правового поля.

К настоящему времени многоотраслевые корпорации как, наиболее эффективная форма организации хозяйственной деятельности являются ведущим элементом национальных экономик и мировой экономики в целом.

Диверсифицированные корпорации должны быть нацелены на сохранение экономического потенциала страны, на получение максимального эко-

номического эффекта от использования потенциала гигантов в различных отраслях экономики.

Преимущества корпорации как системы ведения бизнеса состоят, с одной стороны, в возможности объединения финансовых, интеллектуальных, материальных и других ресурсов, что позволяет осуществлять крупные инвестиционные проекты, которые не под силу отдельным звеньям корпораций самостоятельно. Объединение в единой структуре всех отраслей и производств, начиная от добычи исходного сырья вплоть до производства и реализации готовой продукции (вертикальная интеграция) предоставляет возможность проводить в рамках корпорации единую научно-техническую, торговую и другие политики. Возможности вертикальной интеграции как охвата всех смежных и технологически взаимосвязанных производств являются ограниченными. Вот почему крупные корпорации, которые вышли на пределы роста в рамках своей специализации, были вынуждены диверсифицироваться путем проникновения в прочие сферы как при помощи организации собственных производств, так и посредством приобретения акций уже существующих компаний.

Диверсификация произ-

водства повышает степень устойчивости корпорации в целом, ослабляет ее зависимость от рыночной стихии, придает ей как организационно-производственной системе необходимую гибкость. Разумная диверсификация и ресурсные возможности для планомерной модернизации производственного аппарата и, при необходимости, перепрофилирования производства в отдельных звеньях корпорации повышают ее конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках.

О роли крупных корпораций в мировой экономике и экономике отдельных стран можно судить по следующим данным. Так, в США количество корпораций составляет менее 20% от общей численности всех хозяйствующих субъектов. В стране насчитывается немногим более 8 тысяч открытых корпораций, акции которых котируются на основных биржах. При этом на их долю приходится более 90% валовой прибыли, произведенной в стране, и они владеют 70% всех промышленных активов[3]. Еще более велика роль корпораций в мировой экономике. Так, среди 100 крупнейших экономик мира 51 являются корпорациями, и только 49 государствами (сопоставляются объемы продаж корпораций и объемы ВВП государств). Объем продаж 200 ве-

душих корпораций мира в 18 раз превышает совокупный доход 1,2 млрд. человек (24% населения мира, которые проживают в нищете), они производят 27,5% мирового ВВП, а работают в этих корпорациях всего 0,78% всех трудовых ресурсов мир[4].

В данном отношении можно отметить, что структурно экономика любой страны состоит из: сравнительно небольшого числа крупных корпораций, которые определяют роль и место страны в международном разделении труда и используют национальные конкурентные преимущества.

Относительно большого количества средних и крупных компаний и предприятий, которые работают, в основном, на внутренний рынок в части обслуживания крупных корпораций и населения, обеспечивают диверсификацию экономики и экономическую безопасность страны, снижая зависимость от импорта аналогичных товаров и услуг. Множества предприятий малого бизнеса, которые специализируются на удовлетворении потребностей населения и других хозяйствующих субъектов в их продукции и услугах, обеспечивают занятость населения страны.

Очевидно, что формирование крупных корпораций, которые могли бы стать лидерами

в экономике и содействовали занятию России достойного места среди других стран мира, эволюционным путем потребует слишком много времени, которым страна не располагает. Поэтому на уровне Правительства Российской Федерации необходимо создать Государственную программу поддержки корпоративных лидеров экономики.

Эта программа обязана быть четко проработанной, реально выполнимой и не снижать результативности инвестиционной деятельности (процесс формирования, организации) и операционной деятельности (процесс производства) корпоративного образования. Функциональная часть программы должна включать: разработку стратегической корпоративной политики государства, а также подготовку комплекса организационных процедур, направленных на обеспечение реализации конкретных целей государства по улучшению состояния корпоративной среды в целом, что возможно путем реализации нижеследующих мероприятий:

- формирование и реализация четко выраженной стратегии управления, направленной на рост капитализации корпоративного образования;
- формирование эффективной организационной структу-

ры, построенной на основе принципов стратегического корпоративного управления;

- проведение полноценного и регулярного контроля внутрикорпоративного менеджмента с целью обеспечения организационной и финансовой прозрачности деятельности всех структурных подразделений корпоративного образования; целесообразно создание дополнительных, специализированных контрольных подразделений (отдел внутреннего аудита, отдел по контролю проведения сделок, комитет по работе с акционерами, комитет по отношениям с органами власти и местного самоуправления);
- обеспечение баланса внутрикорпоративной правовой и нормативной документации (четкое разграничение полномочий, компетенций собрания акционеров, совета директоров, исполнительных органов, обеспечение широкой информированности работников о принимаемых управленческих решениях);
- выработка четкой дивидендной политики в рамках общей стратегии предприятия (гарантия стабильных выплат дивидендов, обеспечение привлекательности

акций для миноритарных акционеров, препятствование возможности беспорядочной, спекулятивной продажи акций);

- формирование корпоративной культуры (разработка и следование внутрикорпоративному кодексу поведения (управления)).

В целях формирования оптимальной (рациональной и эффективной) организационной модели при создании новой корпорации, либо в результате реорганизации (объединения нескольких предприятий в одну структуру корпоративного типа) целесообразно ориентироваться следующих принципов:

- принцип приобретения преимуществ (заинтересованные стороны получают лишь выгоды от реорганизации);
- принцип отсутствия контрольного пакета акций (общие интересы объединенного корпоративного образования превалируют над частными);
- принцип общих стратегических целей (долгосрочные цели объединенного корпоративного образования и входящих предприятий едины, совпадают);
- принцип холизма (координации – деятельность единиц одного уровня планируется одновременно и во

взаимосвязи; интеграции – планирование на каждом уровне не менее эффективно, чем при взаимосвязи всех уровней);

- принцип комплексности задач и рабочих программ (совместное решение задач стратегического планирования и материально-технического снабжения);
- принцип единообразия систем управления (инструменты и технологии управления адекватны организационной структуре и рыночным механизмам);
- принцип управления по результатам (мотивация на достижение результата с учетом изменений корпоративной среды);
- принцип концентрации усилий (внимание приоритетным направлениям);
- принцип непрерывного развития (подключение новых участков, расширение и диверсификация деятельности корпоративного образования, модернизация информационно-технического и технологического обеспечения);
- принцип «избавления от балласта» (вывод или перенаправление бесперспек-

тивных элементов корпоративного образования).

На современном этапе развития перед российскими корпорациями должны ставиться следующие приоритетные цели:

- Они, как управляющие компании должны перейти от управления предприятиями к управлению бизнесами.
- Стратегии корпораций должны быть направлены в сторону роста конкурентоспособности на мировом рынке, а не на увеличения объемов на внутреннем рынке. Надо учиться работать в масштабах мирового рынка.
- Диверсифицированные корпорации должны выступать как компании, как брэнд, и решать задачу увеличения стоимости этой компании.
- Привлекать инвестиции, по возможности планомерно расширять другие направления бизнеса, особенно те из них, которые в условиях жесткой конкуренции с внешними рынками могут быть навсегда потеряны для России.

Литература:

1. Блинов А. О. Управление предпринимательской деятельностью /А. О. Блинов, Я. М. Кестер. – М. : Образовательная академия «Континент» , 2003. - С. 47
2. Семёнушкин Н. К. К классификации форм государственной поддержки малого предпринимательства /Н. К. Семенушкин //Российский экономический журнал. 2007. №11–12. - С. 40–46
3. Экономика США. Под ред. В. Супяна. СПб.: «Питер», 2003.
Кочетков Г.Б., Супян В.Б.. Корпорация: американская модель, СПб.: «Питер», 2005.,с. 319.

Роль человеческого капитала в мировой экономике

А.С. Климова, аспирант кафедры экономики

Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Московской области, «Королевский институт управления, экономики и социологии», г. Королев, Московская область

В статье раскрыта тема, что такое человеческий капитал и какую роль он играет в мировой экономике. Как важно развитие человеческого капитала для разных стран, в чем отличие и сходство. Рассмотрен для примера человеческий капитал России и США.

Человеческий капитал, человеческие ресурсы, инновации.

Role of the human capital in world economy

A.S. Klimova, post-graduate student Economy chair

State educational institution of higher professional education of Moscow region, “Korolev Institute of Management, Economics and Sociology”, Korolev, Moscov Region

In article the theme is opened, that there is a human capital and, he plays what role to world economy. As development of the human capital for the different countries, in what difference and similarity is important. The human capital of Russia and the USA is considered for an example.

The human capital, human resources, innovations

Человеческий капитал — совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом [3]. Изначально человеческий капитал рассматривался как сово-

купность инвестиций в человека, которые повышает его способность к труду. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось. Последние данные, сделанные экспертами в этой области, включают в него потребитель-

ские расходы — затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

Национальный человеческий капитал — человеческий капитал страны, являющийся составной частью её национального богатства, включающий в себя социальный, политический капитал, национальные интеллектуальные приоритеты, национальные конкурентные преимущества и природный потенциал нации.

Национальный человеческий капитал составляет более половины национального богатства каждой из развивающихся стран и свыше 70-80 % — развитых стран мира.

В США стоимость человеческого капитала в конце XX века составляла 95 трлн долл или 77 % национального богатства (НБ), 26 % мирового итога стоимости ЧК. Стоимость мирового ЧК составила 365 трлн долл или 66 % мирового богатства, 384 % к уровню США. Для Китая эти показатели составляют: 25 трлн долл, 77 % от всего НБ, 7 % мирового итога ЧК и 26 % к уровню США. Для Бразилии соответственно: 9 трлн долл; 74 %, 2 % и 9 %. Для Индии: 7 трлн; 58 %, 2 %; 7 %. Для России показатели равны: 30 трлн долл; 50 %; 8 %; 32 %.

[2]

Человеческий капитал в большинстве стран превышал половину накопленного национального богатства (исключение — страны ОПЕК). На это влияет стоимость природных ресурсов. Основная часть мирового человеческого капитала сосредоточена в развитых странах мира, потому что в последнее время инвестиции в человеческий капитал опережает инвестиции в физический капитал.

Мировая экономика XXI века переходит к новому этапу — от индустриальной стадии (т.е. стадии, где доминировало механизированное машинное производство) к постиндустриальной (стадии, где преимущество у образования, науки, сферы услуг). Безусловно механизированное машинное производство сохранится, но экономическая эффективность чаще определяется использованием высококвалифицированных кадров, новых знаний, методов и технологий. Таким образом, на первое место выдвигаются интеллектуальные ресурсы, т.е. знания, навыки, умения самого человека.

Большой вклад в развитие человеческого капитала вносят американские и английские ученые, а опыт российских экономистов достаточно скромный в этом вопросе. Хотя для многих развитых стран это звучит как парадокс. Ведь Россия

со своим высоким потенциалом и достаточно крепким положением на мировом рынке несоответствует реальному состоянию ее национальной экономики. Согласно проведенным исследованиям половина богатства мира сосредоточено в странах «большой восьмерки» (Великобритании, Германии, Италии, Канады, России, США, Франции и Японии) и Евросоюза. Огромная часть этого богатства в основном человеческий капитал. Главной составляющей человеческого капитала является образование. На сегодняшний день это является основным фактором для развития, успеха и потенциала страны. Конкурентные преимущества изменились теперь на первом месте не природные ресурсы, не финансовый капитал страны, а уровень образования и объем накопленных умений, знаний и навыков.

Рабочая сила России является самой высокообразованной в мире. В нашей стране очень высокий уровень образования, и это заставляет задуматься, почему у нас при высоком уровне производительность труда находится на таком низком уровне. Большинство современных компаний не в состоянии в полной степени использовать человеческий потенциал сотрудников. К основным причинам неэффективного

использования человеческих ресурсов можно отнести:

- Низкую заработную плату
- Ухудшение качества трудового потенциала
- Разница между объективным спросом и предложением специалистов с высшим образованием
- Низкий научно – технический уровень
- Снижение специального стажа
- Несоответствие модели экономики (очень большой процент работников обучались на курсах, средняя продолжительность этого обучения около 1 месяца, а это не достаточно для полноценной работы)
- Низкая доля работников владеющих иностранными языками

Знания и инновационные навыки влияют на положение работников на рынке труда. Повышая уровень образования, повышается уровень экономической активности, тем самым снижается уровень безработицы и повышается средняя заработная плата. Знание иностранных языков, навыки пользования компьютером, профессиональное мастерство все это успешные инвестиции в человеческий капитал. Отдача на эти элементы достаточно значительна, а вот относительно

стажа так сказать нельзя, инвестиции в него почти не окупаются. При этом можно отметить, что в российской экономике и в обществе важно не только количество накопленного человеческого капитала, но и качество. В России ситуацию с использованием человеческого капитала можно оценить как диспропорцию между достаточным спросом на работников с высшим образованием со стороны экономики.

Существующие в России проблемы неоптимальных инвестиций в человеческий капитал не являются уникальными по своей сути – они уникальны по своим масштабам. Это важно учитывать и потому, что человеческий капитал может оказывать влияние на состояние индивида и общества сразу в трех направлениях: способствовать воспроизводству знаний в новом поколении, сокращать временной лаг между появлением и широким распространением инноваций и благоприятно сказываться на генерировании инноваций. Но даже в рамках сырьевой экономики в России будет существовать масштабный сектор услуг, где будут востребованы работники с высшим образованием.[3].

Для сравнения в США человеческий капитал используется намного эффективней. Можно констатировать, что к началу XXI в. в США сформировалась чрезвычайно мобильная и хорошо

подготовленная рабочая сила, уровень производительности труда которой самый высокий в мире. Но не смотря на это, американское общество сталкивается с серьезными проблемами в образовании. Среди них:

- Старение научных и инженерных кадров: возраст более 50% всех ученых и инженеров старше 40 лет (для России, разумеется, этот показатель выглядит, как недостижимая мечта).
- После террористических атак 2001 г. привлекательность США для иностранных ученых и инженеров несколько снизилась;
- усложнился въезд в Америку как студентов, так и специалистов. А ведь именно иностранные научно-технические кадры формировали более половины совокупной потребности в таких специалистах.
- Страны, которые ранее были важным источником научно-технических кадров для США - Китай, Индия, Тайвань, Южная Корея - сами делают упор на подготовку кадров ученых и специалистов, увеличивая ассигнования на НИОКР и образование. Так, в Южной Корее число защищенных докторских диссертаций с 1986 г. по

1999 г. увеличилась на 400%, на Тайване - на 500%, а в Китае - на 5400%. Соответственно, количество аспирантов из этих стран, защитивших докторские диссертации в США, сократилось.

- Высокая стоимость высшего образования

Оценка человеческого капитала Российской Федерации и США, показала, что уровень использования человеческого капитала в России ниже мирового уровня, но и в США есть определенные проблемы. Процветание России во многом зависит от стратегических решений в сфере управления человеческим капиталом, что обусловлено повышением значимости и усилением роли человека, характерными для инновационного типа экономики. Человеческий капитал является самым важным элементов в современной экономике. Его правильное формирование гаранти-

рует успешное функционирование научно-технического, социально-экономического и экологического развития страны. В связи с этим, эффективное формирование ЧК на сегодняшний день является одной из стратегических целей государства.

В современных экономических системах он является важным самостоятельным ресурсом, имеющий значение для обеспечения национальной конкурентоспособности. Разработка структуры человеческого капитала - это требование сегодняшнего дня. Центром всего этого должен стать человек. И чем больше у него образовательных, информационных, интеллектуальных возможностей тем будет выше интеллектуальный ресурс всей нации и государства, тем динамичнее темпы роста экономики, тем значительнее возможности общества

Литература

1. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала : Учебное пособие. СПб.: Изд.СПбУЭФ. 1996. С.38.
2. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. Спб., 2000.
3. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki>

Развитие ракетно-космической отрасли и проблемы формирования ее человеческого капитала

В.В.Комаров, аспирант кафедры экономики,
И.В. Христофорова, д.э.н., профессор кафедры экономики,
Государственное образовательное учреждение высшего профес-
сионального образования
«Королёвский институт управления, экономики и социологии»,
г. Королев, Московская область

*Тенденции развития ракетно-космической отрасли, проанализи-
рованные в статье, свидетельствуют о снижении потенциала разви-
тия этой инновационной области отечественного промышленного
комплекса. Авторы статьи выделяют ключевые проблемы, акцентируя
внимание на необходимости применения современных подходов к фор-
мированию ее человеческого капитала, во многом определяющего со-
стояние и перспективы развития отрасли.*

Ракетно-космическая отрасль, человеческий капитал, социально-
экономическое развитие.

Development of space-rocket branch and prob- lems of formation of its human capital

V.V. Komarov, the post-graduate student of chair of economy,
I.V. Hristoforova, d.e.s., the professor of chair of economy,
the State educational institution of the higher vocational training
Korolevskiy institute of management, economy and sociology»,
Korolev, Moscow Region

*Tendencies of development of the space-rocket branch, analyzed in ar-
ticle, testify to decrease in potential of development of this innovative area of
a domestic industrial complex. Authors of article allocate key problems, fo-
cusing attention to necessities of application of modern approaches to the
formation of its human capital, largely determines the status and prospects
of the industry.*

Space-rocket branch, innovations, the human capital, social and economic development.

Ракетно-космическая отрасль была и остается одной из приоритетных в развитии промышленного комплекса Российской Федерации, хотя последние десятилетия были не простыми для российской космонавтики, как и для страны в целом. Начало реформирования ракетно-космической отрасли, и всего военно-промышленного комплекса, положила программа конверсии. В советский период российской истории пред-

Однако существовало и другое мнение, согласно которому отечественная космонавтика была убыточной и не оправдывала многомиллиардных расходов на нее. Подобное мнение опровергают некоторые специалисты, например, данные, приведенные Н.В.Лесковым в работе «Прогнозирование социальных и экологических последствий конверсии» свидетельствуют, что в 1989г. в СССР на все космические программы было выделено 6,9 млрд. руб., в том числе 5,2 млрд. – Министерству обороны и 1,7 млрд. – на научные и народнохозяйственные цели. В долях от ВВП расходы на мирный космос составляли всего 0,26 %. В то же время экономический эффект от реализации невоенных космических программ составил в

приятия оборонного комплекса традиционно производили непрофильную продукцию, близкую к основной по тем или иным классификационным признакам: машины, оборудование, приборы, бытовая техника. По мнению экспертов это «позволяло обеспечить наиболее полную загрузку оборудования и персонала, а получаемая прибыль частично компенсировала расходы по реализации военных программ» [8].

1989г. около 2 млрд. руб., что не только покрывало затраты, но и приносило ощутимую прибыль [8].

В течение последующего периода в стране происходило катастрофическое свертывание космической деятельности на фоне ее развития во всем мире. Поскольку особенностью предприятий космического машиностроения является высокая фондоемкость и короткие циклы смены техники связанные с научно-техническим прогрессом, постольку недофинансирование весьма негативно сказалось на отрасли. В результате за период с 1996 по 1998гг. Россия с занимаемого по уровню финансирования второго места среди двух десятков держав ведущих космические исследования, опустилась на седьмое место. Обычной практикой стали

неплатежи по правительственным госзаказам.

Размеры финансовых поступлений, более или менее отвечающие потребностям развития отрасли начали поступать только с 2004г. [16]. Некоторый

рисунке представлены сравнительные данные по финансированию гражданской космической деятельности в 2007-2008гг.

рост финансирования наблюдался в 2007-2008гг., однако по уровню этого показателя Россия и в настоящее время занимает только 6-е место среди ведущих стран мира в области космонавтики.

На

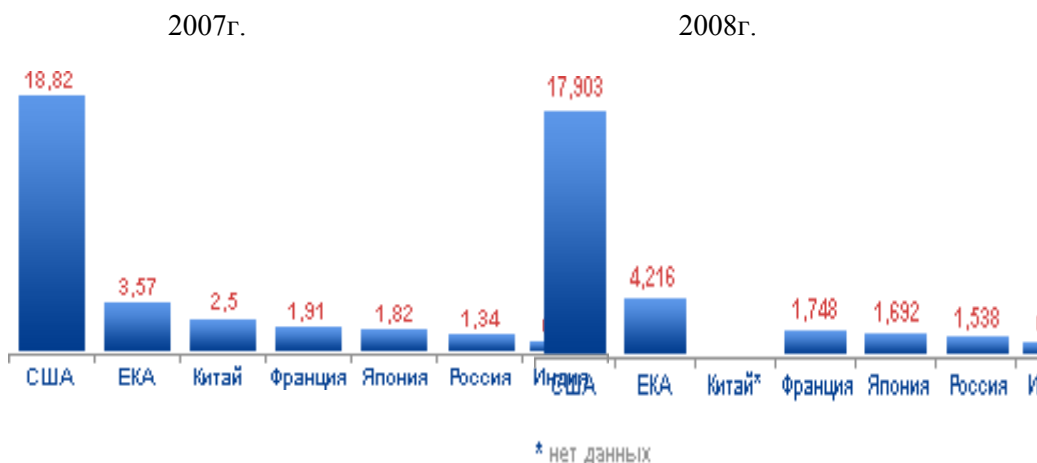


Рис. 1. Динамика объемов финансирования гражданской космической деятельности по странам, млрд.долл. в 2007-2008гг.

От уровня финансирования напрямую зависит так называемая интенсивность космической деятельности, которая характеризуется показателями количества пусков ракет-носителей и запущенных космических аппаратов. Динамика этих показателей по ряду ведущих космических держав представлена в таблице. Очевидно, что на финансировании и интенсивности космической деятельности анализируемых стран

сказалось влияние мирового экономического кризиса 2008г. и некоторое смещение приоритетов развития: если показатели в США, Японии и ЕКА изменились в отрицательном направлении, то в Китае и Индии – в положительном. В России изменения разноплановы: количество пусков ракет-носителей незначительно возросло, а количество запущенных космических аппаратов – снизилось.

Табл. 1. Динамика характеристик интенсивности космической деятельности*

Страна	Количество пусков ракет-носителей/ из них аварийных, ед.		Изменение показателя 2007 в сравнении с 2008 г., ед.	Количество запущенных космических аппаратов, ед.		Изменение показателя 2007 в сравнении с 2008 г.
	2007	2008		2007	2008	
Россия	26	27	+1	48	43	-5
США	19	15/1	-4/+1	29	18	-11
Китай	10	11	+1	11	15	+4
Индия	3	3	0	6	11	+5
Япония	2	1	-1	3	1	-2
ЕКА	6	6	0	12	11	-1
Си Лонч	н/д	5	-	н/д	5	-
Иран	н/д	1/1	-	н/д	0	-
Итого, по выделенным странам:	66	69/2	-	-	104	-

* рассчитано авторами на основе данных Федерального космического агентства Роскосмос [9].

По оценкам главы Роскосмоса В.Поповкина Россия занимает неоправданно малое место на мировом рынке космических услуг: «Если весь объем рынка оценивается в 260 млрд. долларов, то доля России на нем – всего 3%» [18].

Во многом ситуация до настоящего времени в отрасли остается сложной, о чем свидетельствуют проблемы возникшие в 2011г.: многие запуски по Федеральной космической программе, неоднократно откладывались, возникали и более глобальные проблемы с надежностью и безотказностью космической техники: за неполный

год произошло четыре крупные неудачи в отрасли. Именно они стали предметом обсуждения в Госдуме 7 октября 2011г. На внеплановом «правительственном часе» глава Роскосмоса доложил об обстановке в космической отрасли. В своем выступлении В.Поповкин выделил следующие системные трудности отрасли, которые в основном связаны, по его мнению, с отсутствием должного финансирования в конце 90-х:

- устаревшие нормативные документы, действующие в отрасли, разработанные еще в условиях планово-распределительной экономики;

- существенный износ основных фондов;

- технологическое отставание от современного мирового уровня.

Суть проблем современного периода глава Роскосмоса видит уже не в нехватке денег, а в отсутствии контроля и проблемах с трудовыми ресурсами. Если первую проблему по мнению докладчика видит можно решить путем введения в Роскосмосе ведомственной системы контроля качества, то для решения второй потребуется восстановление трудовых ресурсов отрасли: «главная задача в том, что долгие годы новые специалисты не готовились, а старые постепенно уходили на пенсию, то есть была нарушена цепочка смены поколений... в процессе подготовки кадров необходимы радикальные изменения» [15].

Таким образом, ракетно-космическая отрасль и высокие технологии в целом требуют постоянного внимания и как объект научных исследований и как объект эффективного научно-обоснованного управления. Сегодня специалисты отмечают необходимость реализации мероприятий, направленных на восстановление космической промышленности после глубокого кризиса 90-х прошлого века и начала нынешнего столетия [3]. Несомненно, стратегия развития ракетно-космической промышленности России преду-

сматривает в первую очередь создание научно-технического и технологического потенциалов для разработки перспективной ракетно-космической техники, которые должны обеспечить не только увеличение доли космического машиностроения в промышленном балансе страны, но и повышение качества ракетно-космической техники. За годы недофинансирования в ракетно-космической отрасли Россия много потеряла в прикладной космонавтике и почти полностью лишилась научной космонавтики. Как утверждают эксперты в течение этого периода квалифицированные кадры ушли из отрасли в связи с выходом на пенсию или по причине низкого уровня оплаты труда. Недостаток финансирования космической отрасли, сопровождавшийся снижением престижа труда, привел к значительным потерям трудовых ресурсов предприятий. Численность персонала, занятого в космической отрасли, сократилась на 40%, а средний возраст сотрудников с 34 лет увеличился до 53, приток молодых специалистов фактически прекратился [2]. В связи с этим с целью сохранения за Россией возможности оставаться в ближайшие годы и в отдаленной перспективе мощной космической державой, способной решать поставленные задачи, оказывающие положительное влияние на технологическое разви-

тие, безопасность и экономический рост страны, необходимо решать назревшие проблемы не только технологического плана, но и уделить значительное внимание проблемам развития человеческого капитала отрасли. Как отмечает в своих выступлениях начальник управления кадров и безопасности Роскосмоса С.П.Панасюк «отрасль во многом держится на старых проверенных кадрах, которые постепенно уходят на заслуженный отдых» [12]. Важно построить фундамент успехов в космосе, который будет базироваться на работе десятков тысяч рабочих различных профессий, инженеров и конструкторов, и других специалистов, выполняющих огромную подготовительную работу. Однако, в настоящее время существует колоссальная проблема в отношении подготовки специалистов с начальным и средним профобразованием. Если раньше эту задачу решали профтехучилища и техникумы, то сегодня по утверждению начальника управления кадров и безопасности Роскосмоса в стране «очень мало учебных заведений, способных вести качественную подготовку подобных специалистов» поэтому «крайне важно, просто необходимо возродить отраслевую систему подготовки специалистов всех уровней – от простого рабочего до инженера и конструктора» [12].

Кроме проблем, связанных с привлечением и закреплением на предприятиях отрасли ракетно-космической промышленности молодых специалистов и научных работников, актуальной остается задача формирования системы мотивации труда и решения их социальных потребностей, позволяющих развивать человеческий капитал отрасли. На формирование кадрового потенциала негативно сказываются и такие недостатки как неэффективная работа руководителей и кадровых подразделений предприятий отрасли, отсутствие должной ответственности за ее качество.

Таким образом, в современной быстроменяющейся рыночной среде предприятия и организации отрасли могут добиться успеха только в том случае, если они выработают адекватную происходящим изменениям методологию управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития страны. Преддверием этого должно стать изучение форм и способов организации и стимулирования инновационной деятельности в области управления человеческим капиталом в космической промышленности, опираясь на обобщенный взгляд на капитал, который К.Маркс охарактеризовал фразой: «Капитал – это умение». Таким образом, для формирования инновационной деятельности, мы должны видеть в капитале не

только финансовую составляющую, но и интеллектуальную и человеческую и рассматривать инновационный процесс как взаимосвязанное движение этих видов капитала [10, 11].

В современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста. Это обусловлено тем, что именно ему принадлежит способность создавать новую стоимость и сохранять (переносить) старую, воплощенную в материальных элементах капитала. В отличие от времен А.Смита и К. Маркса, когда в большей степени преобладал простой физический труд необученных рабочих, ныне ключевая роль принадлежит квалифицированным работникам с увеличивающейся долей умственного труда. Стоимость и значение рабочей силы стали гораздо выше [19].

Обзор источников, раскрывающих методологические основы формирования человеческого капитала [4,6,14,17,19], позволяет заключить, что человеческий капитал как воплощенный в человеке комплекс способностей, знаний, навыков и мотиваций, определяющий возможности человека приносить доход должен рассматриваться как основополагающий фактор экономического роста.

В современных условиях уровень развития экономики, ее конкурентные преимущества

определяются накопленным и реализованным человеческим капиталом. Приоритетным источником экономического роста страны и любой отрасли становятся инвестиции в человека, с его уровнем образования и квалификации, состоянием здоровья и социальными связями. В связи с этим целесообразно проведение исследований, определяющих пути восстановления и дальнейшего развития человеческого капитала как важнейшего фактора, напрямую влияющего на получение конкурентных преимуществ отдельных предприятий и организаций ракетно-космического комплекса и на успешность социально-экономического развития отрасли космической промышленности страны в целом.

Литература

1. Алавердов В.В., Матвеева Е.Б., Назаров Ю.П., Сенкевич В.П., Уткин В.Ф. Конверсионная деятельность в российской космонавтике. Монография. Новые наукоемкие технологии в технике. - М: ЗАО НИИ «Энцитех», 2002.
2. Деловая газета «Взгляд»
<http://www.vz.ru/economy/2011/8/25/517511.html>.
3. Держать траекторию подъема // Российский космос № 2, 2011.
4. Камалтдинова Р.М. Особенности категории человеческий капитал / Р.М. Камалтдинова // Вузовская наука в современных условиях: сборник тезисов докладов на 43-й научно-технической конференции УлГТУ. – Ульяновск: УлГТУ, 26 -31 января 2009.
5. Киселев А.И., Медведев А.А., Меньшиков В.А. Космонавтика на рубеже тысячелетий. Итоги и перспективы. - М: Машиностроение, 2001.
6. Коркина, Т.А. Инвестиции в человеческий капитал предприятия: теория и практика управления. – Екатеринбург: Издво УрО РАН, 2009.
7. Кузин А.И. Методика оценки эффективности программ развития ракетно-космической техники //Двойные технологии, №3, 2003.
8. Лесков Н.В. Прогнозирование социальных и экологических последствий конверсии // Сертификация-конверсия-рынок, №1-2, 1997.
9. Материалы сайта Федерального космического агентства Роскосмос. Интернет-ресурс. Режим доступа:
<http://www.federspace.ru/main.php?id=47>
10. Маркс К. Теории прибавочной стоимости. Ч.1 // Маркс К. и Энгельс Ф. Соч.,2-е изд. - Т. 26, ч.1. - 426 с.
11. Маркс К. Теории прибавочной стоимости. Ч.2 // Маркс К. и Энгельс Ф. Соч.,2-е изд. - Т. 26, ч.2. - 658 с.
12. Панасюк С.П. Все решат кадры // Российский космос № 1, 2011.
13. Перевалов Ю. Реструктуризация оборонно-промышленного комплекса - М: 1998.
14. Поляков А.А., Соломатин А.В. Взаимосвязь фиктивного и человеческого капитала в контексте становления новой экономики / Экономика, предпринимательство и окружающая среда, №2(38), 2009.
15. Поповкин рассказал, почему падают ракеты - <http://www.ntv.ru/novosti/241392/>
16. Приоритеты машиностроения. Электронная версия статьи 2008. URL:institutiones.com/industry/143-2008-06-12-19-11-13.html.
17. Разнодежина Э.Н., Камалтдинова Р.М. Анализ категории «человеческий капитал» / Э.Н. Разнодежина, Р.М. Камалтдинова // Совре-

менные проблемы управления персоналом в России: сборник научных трудов. – Ульяновск: УлГТУ, 2009.

18. Руководитель Роскосмоса выступил в Государственной Думе http://www.iksmedia.ru/news/news_otrasli/3968652.html

19. Щетинин В.П. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие./ http://www.situation.ru/app/j_art_258.htm

Инновационный подход формирования кадрового обеспечения малого предпринимательства

В.Б. Колтакова, аспирант,

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования Московской области
«Королевский институт управления, экономики и социологии»,
г. Королёв, Московская область

В статье рассматривается кадровая составляющая инновационной инфраструктуры, как фактора, способствующего созданию благоприятных условий для развития инновационной деятельности малых предприятий России. В данном ключе, рассматривается инновационность, как характеристика обучающей деятельности, имеющая своей целью, в том числе, и подготовку обучаемых к инновационной практике. На этапе реформирования экономических отношений бизнес-образование (повешение образовательного уровня, приобретения навыков и умений в области ведения предпринимательской деятельности) выступает в качестве определяющего фактора становления малых предприятий, развития производительных сил российского общества.

Инновационный подход, инфраструктура, предпринимательство, эффективность, кадры.

The innovative approach of forming staffing of small business

V.B. Koltakova, post-graduate student

State educational institution
of higher professional education of Moscow region
“Korolev Institute of Management, Economics and Sociology”
Korolev, Moscow Region

The article deals with the personnel component of the innovation infrastructure as a factor contributing to the creation of an enabling environment for innovation activities of Russian small businesses. In this way, innovation is regarded as a characteristic of learning activities, which is aimed to prepare the audience for innovative practice. At the stage of the reform of economic rela-

tions Business Education (hanging the educational level, skills and competencies in the field of entrepreneurship) serves as a determining factor in the formation of small businesses, the development of productive forces in Russian society.

Innovative approach, infrastructure, entrepreneurship, efficiency, personnel.

Современный этап экономического развития России предполагает создание максимально благоприятных условий для предпринимательской деятельности, инвестиционной привлекательности и повышения конкурентоспособности российских предприятий, развития способности предприятий к работе на глобальных открытых рынках в условиях жесткой конкуренции. Необходимость решения этих проблем делает актуальной задачу подготовки компетентных специалистов по управлению организациями любой организационно-правовой формы.

Первые элементы инновационной инфраструктуры - научно-технологические парки и бизнес-инкубаторы - были созданы в начале 90-х годов в России на базе высших учебных заведений в Москве, Томске (1990 г.) и Зеленограде (1991 г.). На базе крупных государственных научных центров (ГНЦ) в середине 90-х годов появляются технопарки. Следующим шагом становится появление региональных технопарков, которые создаются для развития производства наукоем-

кой продукции. Подобные технопарки имели финансовую поддержку от федеральных и региональных властей, собственные помещения и довольно успешно развивали малые инновационные фирмы в своих стенах.

Сеть инновационно-технологических центров (ИТЦ) была создана с участием Минпромнауки России в конце 90-х - начале 2000-х годов. Решаемые задачи инновационно-технологических центров во многом пересекаются с технопарками. ИТЦ является структурой поддержки сформировавшихся малых инновационных предприятий, уже прошедших наиболее трудный этап создания, что является ее главной особенностью. Таким образом, в отличие от технопарков, создаваемых при вузах и выполняющих задачу инкубирования малых фирм, ИТЦ были предназначены для обеспечения более устойчивой связи малого бизнеса с промышленностью, и поэтому, должны были создаваться при предприятиях или научно-производственных комплексах. (1)

С 2003 г. Получает разви-

тие сеть центров трансфера технологий (ЦТТ), главная задача которых - ускорение коммерциализации научно-технических результатов, обеспечение создания малых инновационных предприятий, в том числе в составе технопарков и инновационно-технологических центров.

Кроме вышеуказанных элементов основаны и функционируют предприятия подготовки кадров, информационного обеспечения инновационной деятельности, финансирования и т.п.

Наиболее важным направлением стимулирования и развития инновационной деятельности является создание инфраструктуры, интегрирующей ресурсы науки, крупных предприятий, в том числе промышленных, а также среднего и малого бизнеса.

Основной задачей инновационной инфраструктуры является содействие решению проблем использования ресурсов, необходимых для осуществления инновационного процесса.

Как известно, процесс со-

здания нового (инновационного) продукта проходит несколько стадий, начиная от зарождения идеи и фундаментальных научных исследований и разработки прототипа продукта (НИОКР) к серийному выпуску продукции и продаже его потребителю. Весь этот путь, именуемый «инновационным коридором», основан на использовании предприятиями в процессе своей деятельности целого комплекса ресурсов: производственно-технологических, финансовых, кадровых, информационных и других. Инновационная инфраструктура обеспечивает доступ к этим ресурсам, от наличия и состояния которых, от возможностей предприятий их использовать, зависит эффективность инновационной деятельности. (3)

В настоящее время существует довольно разветвленная сеть организаций, способствующих развитию инновационной деятельности (см. табл.1) (4)

Табл. 1. **Общая схема инновационной инфраструктуры**

Производственно-технологическая составляющая	Консалтинговая составляющая	Финансовая составляющая	Кадровая составляющая	Информационная составляющая	Сбытовая составляющая
Инновационно-технологические цен-	Центры трансфера технологий	Бюджетные средства	Повышение квалификации персонала в обла-	Государственная система научно-технической	Внешнеторговые объединения

тры и технопарки			сти инноваций	информации	
Инновационно-промышленные комплексы	Консалтинг в сфере экономики и финансов	Бюджетные и внебюджетные фонды технологического развития	Подготовка специалистов в области технологического и научного менеджмента	Ресурсы структур поддержки малого бизнеса	Специализированные посреднические фирмы
Технологические кластеры	Технологический консалтинг	Венчурные фонды		Региональные информационные сети	Интернет
Технико-внедренческие зоны	Маркетинговый консалтинг	Посевные и стартовые фонды		Интернет	Выставки
Центры коллективного пользования высокотехнологичным оборудованием	Консалтинг в области внешнеэкономической деятельности	Гарантийные структуры и фонды			

В предлагаемой статье нами рассматривается кадровая составляющая инновационной инфраструктуры, способствующая созданию благоприятных условий для развития инновационной деятельности малых предприятий России.

Содержательная и организационно-технологическая концепция подготовки предпринимательских кадров должна постоянно корректироваться с учетом возникновения новых условий и потребностей. К таковым сегодня относится стратегия инновационного развития экономики России. В этой связи важно правильно определить место и роль пред-

принимателя в инновационных процессах.

Если рассматривать инновационность с точки зрения экономики, то она является следствием конкуренции на рынке товаров и услуг. Отсюда инноватор является не изобретателем, не человеком техники, а рассматривается как предприниматель, человек бизнеса. В таком контексте к числу основных элементов сущностной концепции инновации относятся следующие положения:

а) инновация возникает вследствие решений и действий предпринимателя, которые направлены на формирование новой (усовершенствованной) про-

дукции (новой функции продукции);

б) в основе инновации находятся технические, социальные и организационные переменные (принятие новых решений);

в) инновационный процесс является не элементом научно-технического прогресса, а скорее, его стимулирующим фактором и потребителем;

г) фундаментальные исследования являются не частью/этапом инновационного процесса, а выступают в качестве потенциального источника важнейшего ресурса инновационной

деятельности. (2)

Так как в экономической сфере термин «инновация» понимается как действие/решение предпринимателя, очевидно, что такое решение всегда носит экономический характер. Инновационная идея рождается не в научной сфере, а в сфере общественного потребления (от общественных потребностей). Следовательно, инновационный процесс не только завершается на рынке (в его широком понимании), но и начинается (порождается) на рынке (см. рисунок).

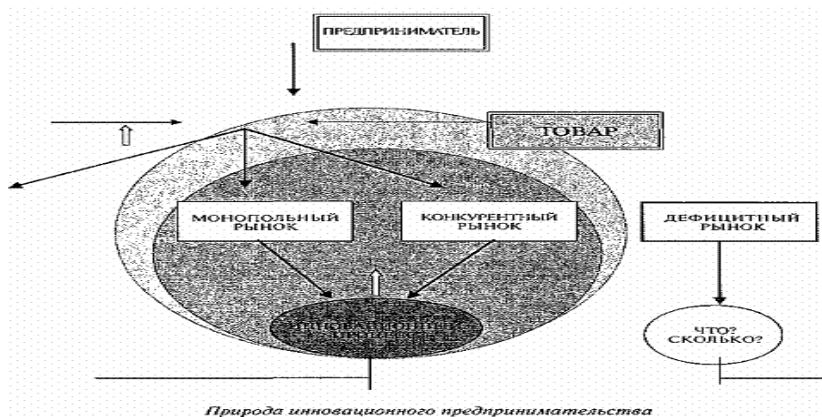


Рис. 1 Природа инновационного предпринимательства

Исходя из этих положений, следует рассматривать и инновационность как характеристику обучающей деятельности, имеющую своей целью, в том числе, и подготовку обучаемых к инновационной практике.

Важнейшими факторами инновационности в обучении яв-

ляются:

- образовательные программы,
- технологии обучения,
- исполнители (преподаватели, тренеры, тьюторы).

Всероссийским центром изучения общественного мнения в октябре 2010 года был опубли-

кован отчет по результатам социологического исследования «Осведомленность представителей малого и среднего предпринимательства о действующих схемах поддержки малого и среднего бизнеса». (5)

Целевая аудитория (75 организаций малого и среднего бизнеса):

Представители предприятий малого бизнеса (численность сотрудников за предшествующий год – до 100 человек; выручка от реализации без НДС за предшествующий год – до 400 млн. рублей).

Представители предприятий среднего бизнеса (численность сотрудников за предшествующий год – от 100 до 250 человек; выручка от реализации без НДС за предшествующий год –

от 400 млн. рублей до 1 млрд. рублей).

Вопросы были направлены на выявление осведомленности представителей малого и среднего предпринимательства о действующих схемах финансовой поддержки малого и среднего предпринимательства, а так же заинтересованности предпринимателей в профессиональном повышении квалификации.

- «Посещали ли Вы за последний год специальные образовательные семинары для предпринимателей или другие подобные мероприятия (форумы, конференции), организованные администрацией региона?»

в % от всех опрошенных, n=75

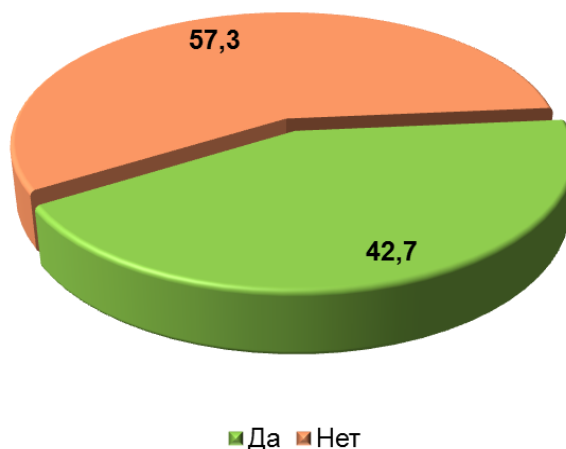


Рис.2 Диаграмма посещения специальных образовательных семинаров для предпринимателей

Чуть меньше половины опрошенных – 42,7% - в течение последнего года принимали участие в различного рода образовательных программах. 57,3% в такого рода мероприятиях участия не

принимали.

- «Считаете ли Вы необходимым для себя повышение образовательного уровня для дальнейшего развития бизнеса?», в % от всех опрошенных, n=75

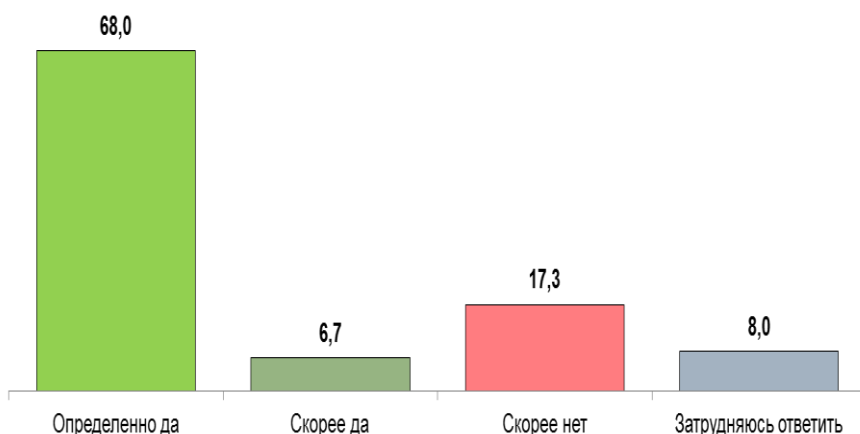


Рис.3 Диаграмма необходимости повышения образовательного уровня для дальнейшего развития бизнеса

Несмотря на показатели посещения образовательных мероприятий, большая часть опрошенных признают их необходимыми для себя. 68,0% отмечали, что это определенно необходимо, 6,7% - скорее необходимо. 17,3% не видят необходимости в подобного рода мероприятиях. При этом 8,0% опрошенных затруднились дать ответ на вопрос. (5)

Данные проведенного опроса позволяют сделать вывод,

что большинство предпринимателей, занятых в малом и среднем бизнесе, понимают и считают для себя необходимым повышение образовательного уровня, приобретения навыков и умений в области ведения предпринимательской деятельности, что в следствие приведет к эффективному развитию предприятия и всего бизнеса в целом.

Конечным результатом инновационного обучения

является выявление и развитие у обучаемых способности видеть то, что многие не видят, осознавать увиденное через потенциальную возможность создания чего-то нового и искать пути его порождения не новизны ради, а для практической пользы и выгоды.

Умение на основе новых знаний создавать новые технологии и востребуемые рынком продукты является главным фактором и стандартом успеха, а значит и мерилем состояния и подготовки кадров.

Профессиональная подготовка кадров для малого бизнеса выступает в качестве определяющего фактора формирования и развития деятельности рыночных экономических структур. Здесь пролегает путь к развитию производительных сил российского общества. Важную роль играет профессиональная подготовка руководителей малых предприятий. Сложившиеся и действуют такие эффективные альянсы в бизнес-образовании, как объединения, образованные для достижения общих целей, реализации стратегических задач и устремлений партнеров. Эффективность альянсов достигается путем аккумуляирования интеллектуального кадрового потенциала, организационных, ресурсных, информационных возможностей сферы делового образования и рыночных экономических структур.

За последние годы в стране выработан современный взгляд на методологию и организацию подготовки кадров для предпринимательства и малого бизнеса. В методологическом плане к числу приоритетных направлений деятельности, связанной с подготовкой кадров для малого бизнеса, можно отнести:

- объективное действие экономических законов, которые обусловили необходимость решения научных и образовательных аспектов проблемы воспроизводственных позиций, формирования кадрового потенциала рыночных реформ;

- интенсивное освоение современных технологий бизнес-образования. В них — ключ к формированию критической массы менеджеров различного уровня, кадров для предпринимательства и малого бизнеса, ориентированных на деятельность в условиях социально ориентированного рынка;

- оперативное реагирование на образовательные, консультационные, инвестиционные и информационные потребности субъектов кадровой политики, сферы предпринимательства и малого бизнеса.

Из широкого круга тенденций развития бизнес-образования выделяются:

- интенсификация и прагматичная нацеленность специаль-

ной подготовки предпринимателей;

- дефицит средств на подготовку кадров малого бизнеса;
- барьеры на пути подготовки кадров, обусловленные сокращением образовательной мобильности и непониманием многими руководителями сферы предпринимательства и бизнеса необходимости профессионального развития кадров;
- обновление содержания переподготовки и повышения квалификации кадров, вызванное потребностями рыночной экономики, разработка и освоение современных учебных программ и технологий делового образования;
- изменение мотивации проходящих подготовку, переподготовку и повышения квалификации. Все больше слушателей приходит на обучение, исходя из насущных жизненных потребностей каждого из них и их предприятий.

Таким образом, мы полагаем, что изменение роли государства в организации, планировании, контроле образовательной деятельности, появление большого количества негосударственных

образовательных учреждений, а также усиление ориентации государственных учебных заведений на рынок, стимулируют потребность в развитии сети организаций, которые могли бы предоставить на общедоступной, в том числе платной, основе услуги, способствующие независимому осуществлению образовательной деятельности. На этапе реформирования экономических отношений бизнес-образование выступает в качестве определяющего фактора становления малых предприятий, развития производительных сил российского общества.

Следует отметить, что создается качественно новый сегмент в сфере подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, что обеспечивает потребности экономических регионов в услугах бизнес-образования. Сегодня оно представляет собой целенаправленный процесс профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации предпринимателей.

Литература

1. Анализ практики действующих объектов инновационной инфраструктуры и разработка механизмов их адаптации для поддержки (инкубирования) малых инновационных компаний, создаваемых с участием центров трансфера технологий. Отчет о научно-исследовательской работе.

Союз инновационно-технологических центров России. М.:2004.

2. Механизмы развития малого предпринимательства в России. Отчет национального института системных исследований проблем предпринимательства. М.:2010

3. Шепелев Г.В. Проблемы развития инновационной инфраструктуры // Инновации. – 2005. № 2.

4. Рекомендации по разработке государственной научно-технической политики субъектов Российской Федерации // Наука Москвы и регионов. 2004. № 1. с.15-27.

5. Осведомленность представителей малого и среднего предпринимательства о действующих схемах поддержки малого и среднего бизнеса. Отчет по результатам социологического исследования. Всероссийский центр изучения общественного мнения. Октябрь 2010 г.

Управление инновациями высшей школы на основе интеграции образования и научной деятельности

Ю.П. Куликова, соискатель кафедры Управления
Научный руководитель: д.э.н., профессор, М.Я. Веселовский
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования Московской области
«Королевский Институт управления, экономики социологии»
г. Королев, Московская область.

В целях обеспечения конкурентоспособности образовательных услуг вузы должны обеспечивать соответствующие процедуры гарантии их качества, разрабатывать политику управления инновациями, стандарты образовательных программ, формировать и реализовывать стратегию постоянного улучшения качества образования.

Инновации, инновационная политика вуза, менеджмент качества, стратегия улучшения качества управления инновациями вуза.

Management higher education' innovation through integration of education and science

J. Kulikova, the applicant department of Management
Advisor: Ph.D., professor Mikhail Veselovsky.

State educational institution
higher education, Moscow Region
Chartered Institute of Management, Economics Sociology,
Korolev, Moscow region.

In order to ensure the competitiveness of the educational services schools must provide appropriate procedures to ensure their quality, innovation management to develop policies, standards, educational programs, to create and implement a strategy of continuous quality improvement of education.

В работе теоретически обоснована и разработана модель механизма формирования инновационной политики вуза с учетом соблюдения требований действующих норм ФГОС ВПО и международных стандартов ИСО 9000 [1, с. 34].

Данная модель основана на последовательной выработке управленческих решений и включает следующие этапы:

- анализ действующей системы управления научно-образовательными процессами в вузе;
- выявление несоответствий действующей системы требованиям ФГОС ВПО и принципам системы менеджмента качества образовательных услуг в соответствии с международными стандартами ИСО 9000;
- разработка модели системы управления инновациями и её информационно-нормативного обеспечения;
- построение и подготовка к сертификации системы менеджмента качества образовательных услуг вуза;
- вывод системы управления инновациями и качества образовательных услуг на режим постоянного функционирования.

Задачи первого этапа - это, во-первых, определение состоя-

ния действующей на момент самообследования научно-образовательной системы, выявление проблемных зон в управленческих процессах, распределении полномочий и ответственностей; во-вторых, получение информации о качестве образовательного процесса, о том - насколько цели научных направлений, научных школ, отдельных людей и групп совпадают с целями вуза в рамках организации делового образования.

Оценку существующей системы предложено начинать с составления и утверждения программы организации и проведения анкетирования для сбора информации по организационно-должностной структуре вуза.

Должны быть также разработаны анкеты для определения реального круга должностных обязанностей, выявления пересечений, дублирования функций, представления самих опрошиваемых о своих должностных обязанностях. При составлении анкет следует использовать четыре категории качественных показателей для анализа требований к каждой должности, касающихся:

- специфики работы;
- необходимых

профессиональных навыков;
- личностных качеств, необходимых для данной работы;
- необходимого опыта и образования.

Принципиальное значение имеет составление должностных инструкций, содержащих описание должностных обязанностей, решаемых задач, выполняемых видов деятельности и необходимых для этого компетенций.

Новизна подхода в данной модели состоит в том, что применительно к задачам формирования системы контроля качества при разработке должностных инструкций должны учитываться не только административно обозначенные обязанности и требования к преподавателям и сотрудникам, но и предложения самих сотрудников о задачах своей работы и возможностях ее креативного совершенствования, о социальной составляющей - удовлетворенности потребностей самореализации.

После проведения всего объема работ по изучению состояния научно-образовательной системы и того, какие преобразования в ней необходимы, необходимо составление аналитического отчета, который должен содержать:

- описание протекания всех процессов в вузе при существующем штатном

расписании и после осуществления предлагаемых преобразований;

- анализ существующего распределения обязанностей;

- перечень мер по преодолению недостатков с учетом пожеланий опрашиваемых;

- перечень проблемных вопросов, по которым руководство должно сначала принять принципиальные решения, чтобы можно было продолжить работу по составлению новых должностных инструкций [2, с.56].

Затем должны быть сформированы программы улучшения условий научно-образовательной и консалтинговой деятельности ППС вуза, их материального и морального стимулирования. Необходимы и социальные программы, включающие комплекс мероприятий для повышения мотивации персонала к производительному творческому труду, направленных на удовлетворение потребностей различных уровней и формирование отношений социального партнерства между администрацией, преподавателями, научными сотрудниками и специалистами, на обеспечение условий корпоративной социальной ответственности.

На третьем этапе целесообразно построение модели оптимального организационного управления с учетом действующих требований Рособнадзора и потреб-

ностей социально-экономического и научного развития вуза. На этом же этапе должны быть обеспечены увязка долгосрочных стратегических и тактических целей и задач вуза в области оказания образовательных услуг, определение новых направлений подготовки, образовательных программ и технологий. Данный этап включает и разработку информационно-нормативного обеспечения системы, в том числе, утверждение состава показателей, характеризующих качество услуг делового образования и удовлетворенность потребителей этих услуг.

На четвертом этапе после рассмотрения и обсуждения руководством вуза отчета о проведенных исследованиях и рекомендаций по улучшению качества должны быть приняты решения о создании организационной структуры системы, перераспределении обязанностей и полномочий, утверждении новых должностных инструкций. На этом этапе необходимы отработка функционирования всех бизнес-процессов и связей, корректировка модели при возникновении неувязок в процессе ее внедрения.

Завершением этапа должно стать создание системы мониторинга функционирования системы управления инновациями вуза. Службе проректора по научной деятельности целесообразно вменить в обязанность определение цикличности

проверок каждого процесса, программ проверок, контрольных показателей, должностных лиц и подразделений, осуществляющих проверки, аккумулирование отчетов о результатах проверок, обобщение выявляемых проблем, выработку и реализацию корректирующих воздействий. Сами процедуры мониторинга и анализа функционирования системы, постановки и решения новых задач в области предоставления образовательных услуг должны осуществляться на пятом этапе формирования системы и в режиме ее постоянного функционирования.

Последовательная реализация рекомендаций, разработанных в ходе диссертационного исследования, способна обеспечить реальную основу эффективного управления инновациями вуза [3, с.65].

Современная реформа высшего образования Российской Федерации предполагает ужесточение требований, предъявляемых к вузам, что обусловлено присоединением России к Болонскому и Копенгагенскому процессам. Перед каждым высшим учебным заведением стоит проблема обеспечения соответствия международным стандартам системы управления, качества образования и всех других процессов. Речь идет о выходе высшего учебного заведения не только на региональный и федеральный, но и на международный рынок

образовательных услуг. Изменение статуса вуза в этих условиях зависит от реализуемой им инновационной политики, которая определяет конкурентоспособность вуза и его услуг.

Минобрнауки РФ должен выступить инициатором использования методологии сбалансированной системы показателей в системе управления организацией и формирования специального стандарта качества

образовательных услуг, разработанного с учетом требований стандартов ИСО и передового опыта управления качеством в зарубежных университетах (отметим, что европейские университеты чаще ориентируются на модели совершенствования, а не на стандарт ИСО). На первом этапе должны быть разработаны рекомендации по созданию системы качества образовательных услуг.

Литература

1. ГОСТ Р ИСО 10005–2007 от 27.12.2007 № 567-ст. Руководящие указания по планированию качества.
2. ГОСТ Р ИСО 10013–2007 от 31.10.2007 № 282-ст. Руководство по документированию системы менеджмента качества.
3. ГОСТ Р ИСО 10014–2008 от 18.12.2008 № 472-ст. Руководящие указания по достижению экономического эффекта в системе менеджмента качества.
4. ГОСТ Р ИСО 10015–2007 от 27.12.2007 № 567-ст. Руководящие указания по обучению.
5. О развитии инновационной деятельности и малого предпринимательства в системе профессионального образования. Решение коллегии Министерства образования Российской Федерации от 20.01.2004. № 1/1. URL: http://www.edu.ru/db-mo/mo/Data/d_04/rk1_1.html.

Управление развитием как интегральная область менеджмента промышленной организации

В.И. Лутченков, аспирант кафедры экономики
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования Московской области
«Королевский институт управления, экономики и социологии»,
г. Королёв, Московская область.

В статье на основе критического обзора научной литературы уточнено понятие развития промышленного предприятия и сформирован теоретический аппарат анализа его устойчивости и управляемости. Выполненное исследование подтвердило обоснованность рассмотрения управления развитием как интегральной области менеджмента промышленного предприятия. Кроме того, обоснована необходимость разработки организационно-экономического механизма управления устойчивым развитием промышленного предприятия, который на основе интеграции стратегии и тактики менеджмента должен обеспечить системность, последовательность и эффективность реализации процессов развития промышленного предприятия.

Развитие промышленного предприятия; устойчивость развития; механизм управления.

Development of industrial enterprise as integrated sphere of Management

V. Lutchenkov, post-graduate student, department of economics
State educational institution of higher professional education of Moscow region, “Korolev Institute of Management, Economics and Sociology”, Korolev town

In the article, the author specifies the definition of the term “development of an industrial enterprise” and analyses the concept of its sustainability and management. Presented approach justifies understanding of development of an industrial enterprise as an integrated sphere of management as well as necessity of designing of organizational-and-economic mechanism of sustainable de-

velopment management. This mechanism on the basis of management strategy and tactics integration should maintain systematical, consistent, efficient and effective realization of development processes.

Development of industrial enterprise; sustainable development; mechanism of management.

Современный уровень развития экономики – как в России, так и за рубежом – характеризуется сложностью и масштабностью задач управления, что, в первую очередь, относится к управлению крупными промышленными предприятиями и их группами. Причинами усложнения управленческих задач выступает ряд факторов, которые могут быть подразделены на внешние (особенности внешней среды, в которой функционируют предприятия) и внутренние (особенности самих предприятий).

В данных условиях главным фактором, определяющим условия функционирования современных промышленных предприятий, становится быстрое изменение бизнес-среды, что приводит к смене общей парадигмы менеджмента [9], или, как отмечает Х. Виссема, на смену старой парадигме «Сначала сохранение, затем – развитие» пришла новая – «Сохранение через развитие» [2]. По мнению П. Дракера [6], если организация не ставит себе целью смело идти навстречу изменениям и быстро меняться вместе с окружающим миром, то она обречена на прозябание. К этому

необходимо добавить, что в современных условиях недостаточно только реагировать на изменения внешней среды, нужно также быть готовым к будущим изменениям.

Таким образом, в современных условиях перед промышленными предприятиями стоят новые задачи, решение которых немислимо без соответствующих преобразований в области управления развитием, включая методы и технологии планирования, учета, контроля, экономического анализа и поддержки принятия решений. В данном случае специфика исследования вопросов развития состоит в необходимости формирования теоретически обоснованного и практически применимого подхода к определению основ построения процессов развития и базисных направлений их анализа. Другими словами, разрешение противоречия между традиционными представлениями в этой сфере и экономической реальностью требует разработки и применения *концепции управления развитием предприятия*.

Исследованию теории и практики управления развитием

предприятия посвящены труды многих ученых-экономистов, среди которых особого внимания заслуживают работы Ю. П. Анискина, И. Ансоффа, А. А. Богданова, Э. М. Короткова, Г. Б. Клейнера, Б. З. Мильнера, Э. А. Смирнова и др.

Одной из важных категорий методологического базиса управления развитием предприятия является само понятие «развитие». Проведенный нами анализ литературных источников свидетельствует о значительном разнообразии подходов к трактовке данной научной категории. Обобщая их, можно сделать вывод, что большинство исследователей рассматривают *развитие как процесс изменений*, которые, в общем случае, представляют собой преобразования для перевода производственно-экономической системы из одного состояния в другое или приближения существующего состояния к желаемому. Данные изменения могут быть количественными, качественными и структурными. При этом, вообще говоря, как количественные, так и структурные изменения играют причинную роль в возникновении качественных изменений [8, с. 4].

Конечная цель корпоративных изменений – обеспечение экономического роста и развития компании [13, с. 140]. Рост связывается с количественными характеристиками предприятия

(рост объемов продаж, производственной мощности, доли рынка и т. д.), тогда как развитие позволяет накапливать потенциал, обеспечивающий дальнейший рост компании.

В методологическом аспекте здесь очень важно провести различия между понятиями «рост» и «развитие», с одной стороны, и «функционирование» и «развитие» – с другой.

Принципиальные различия между *ростом* и *развитием* выделил Б. Ливехуд [3]. По его мнению, рост происходит в том случае, если переменные изменяют свое значение при неизменной структуре объекта. Под развитием Б. Ливехуд понимает феномен качественного изменения структуры объекта, возникающий при невозможности дальнейшего роста в существующих условиях функционирования предприятия.

Диалектика текущего *функционирования* и *развития* составляет суть существования предприятия [13, с. 49]. При этом если функционирование отражает статику существования, то развитие определяет его динамику. Статичный характер функционирования проявляется в выполнении текущих операций, чтобы обеспечить дальнейшее существование предприятия в относительно неизменных условиях. Динамика развития предприятия выражается в таких его характеристиках, как формирование нового потен-

циала и обеспечение экономического роста. При этом если функционирование направлено на сохранение текущей устойчивости и платежеспособности предприятия в краткосрочной перспективе, то развитие предприятия посредством механизмов преобразований временно нарушает сбалансированность его подсистем, но в долгосрочной перспективе повышает стоимость (капитализацию) предприятия и обеспечивает показатели устойчивости функционирования на новом уровне развития.

Применение к анализу данной категории законов и принципов теории организации позволило нам выделить следующие *основные особенности развития*:

1) Развитие предприятия представляет собой процесс, в котором деятельность, направленная на достижение целей, рассматривается не как единовременная, а как серия *непрерывных, взаимосвязанных действий* в различных функциональных сферах деятельности предприятия. Например, для промышленного предприятия можно выделить следующий комплекс важнейших направлений развития:

– формирование новых конкурентных преимуществ выпускаемой продукции (услуг), чтобы занять устойчивое положение на рынке в будущем;

– адаптация к изменяющимся требованиям потребителей для

повышения потребительской привлекательности продукции (услуг);

– создание материально-технической базы предприятия, адекватной требованиям научно-технического прогресса и технологического уклада;

– формирование организационной структуры и структуры аппарата управления предприятия, характеризующихся предпринимательскими свойствами (гибкостью, быстрой реакцией на потребности пользователей, динамичностью управленческих процессов и др.).

2) Большинство исследователей вопросов развития предприятия указывают на то, что развитие предприятия связано с определенной *циклическостью*, то есть после каждого подъема через какое-то время наступает спад, депрессия, а затем – снова рост. Так, например, по мнению Б. Л. Кучина и Е. В. Якушевой [8], процесс развития можно представить как последовательность циклов эволюционных изменений его состояний, со скачкообразным переходом предприятия в конце цикла на новый качественный уровень, означающий начало нового цикла развития. Следствие циклического развития (с переходом в конце цикла на качественно новый уровень) – *необратимость*, то есть невозможность перехода от новообразованной структуры к старой,

разрушенной.

3) *Структурированность* развития, заключающаяся в понимании развития как множества этапов, фаз и их переходов друг в друга.

4) *Целостность* развития, предполагающая связь исхода и результата.

5) *Средообеспеченность* развития, проявляющаяся в связи развития системы с динамикой среды: развитие рассматривается как прогрессирующая адаптация, обеспечивающая существование системы в ухудшающихся условиях среды.

6) *Информационность* развития, предусматривающая ведущую роль информации в поступательном усложнении систем.

Проведенными нами анализ научных исследований различных авторов свидетельствует о наличии разнообразных мнений относительно трактовки понятия «развитие предприятия» и его разновидностей. Тем не менее, выделенные выше закономерности в определении данной научной категории позволяют нам уточнить дефиницию «развития предприятия».

По нашему мнению, *развитие предприятия как производственно-экономической системы представляет собой сложный и нелинейный процесс перехода предприятия в качественно новое состояние за счет изменения ко-*

личества, качества, состава входящих в систему элементов и связей между ними, вследствие чего повышается его устойчивость к негативному влиянию со стороны внешней среды и социально-экономическая эффективность деятельности. Таким образом, развитие предприятия предполагает осуществление направленных, необратимых качественных изменений, обусловленных внутренними (между структурными составляющими предприятия) и внешними (между предприятием и внешней средой) противоречиями. Кроме того, становится очевидным, что процесс развития носит *многомерный характер* и затрагивает практически все аспекты жизнедеятельности предприятия, в чем и проявляется его *интегральный характер*.

Проведенный анализ свидетельствует о том, что осуществление процесса развития, с одной стороны, является необходимым условием существования предприятия, а с другой – служит источником риска потери устойчивости; в частности, аналогичный вывод можно найти в трудах Г. Б. Клейнера [7]. Вследствие этого для предприятия важен не просто процесс развития, а процесс *устойчивого развития*, т. е. перевод предприятия на качественно новый уровень с обеспечением устойчивости его функционирования в процессе развития.

Проанализировав значительные объемы научной литературы, посвященной данному вопросу, мы можем отметить достаточно широкую трактовку понятия «устойчивое развитие предприятия». Например, зарубежными учеными под устойчивым развитием в основном понимается усиление позиций предприятия на рынке, расширение круга потребителей, гармоничное взаимодействие с окружающей средой. В отечественной же науке сформировались различные точки зрения на категорию устойчивости. Например, Ю. В. Гусаров отмечает, что одни исследователи считают, что устойчивое развитие – это способность организации сравнительно долго сохранять собственные генетические свойства и функционировать без серьезного влияния внутренних и внешних источников возмущения. Другие исследователи утверждают, что устойчивое развитие – это способность предприятия при значительных возмущающих действиях изменять систему в направлении, сохраняющем баланс связей и пропорций в хозяйственном развитии [4]. Ю. В. Гусаров считает, что при определении устойчивости следует учитывать оба суждения.

Мы согласны с данным подходом, потому что считаем, что в данной трактовке под устойчивым развитием производственно-экономической системы

понимается такое ее развитие, при котором управляющими структурами достигаются планируемые результаты при сохранении генетических свойств системы и (одновременно) реализации ее способности к изменениям. Таким образом, устойчивость рассматривается как одно из проявлений свойств целостности и означает способность производственно-экономической системы найти такой вариант соотношений между элементами, установить такие связи между ними, которые позволят системе продолжить существование, поддерживая жизненно важные параметры на заданном уровне [13, с. 236].

В дальнейшем для целей настоящей статьи мы предлагаем определить *устойчивость развития предприятия*, рассматриваемого в качестве производственно-экономической системы, как *такое состояние сбалансированности факторов развития этой системы, которое обеспечивает последовательный рост и повышение качественного уровня ее развития вместе с выявлением и предотвращением негативных последствий экономической активности в обозримой перспективе*.

Согласно уровням временного горизонта устойчивость бывает краткосрочной (тактической) и долгосрочной (стратегической) [13, с. 266]. Устойчивость развития предполагает обеспечение

баланса между развитием предприятия (что определяет долгосрочную устойчивость) и устойчивостью текущей деятельности (краткосрочная устойчивость), который, в первую очередь, достигается посредством правильного распределения ресурсов между этими двумя классами процессов.

Кроме того, важно отметить, что устойчивость предприятия в процессе развития включает устойчивость производственных, технологических, инновационных процессов, устойчивость маркетинговой, финансовой и экономической деятельности, социальную устойчивость, устойчивость персонала и организационно-структурную устойчивость. При этом, из различных исследований следует, что устойчивое развитие предприятия – это понятие комплексное и чувствительное к воздействию каждого компонента производства.

Однако, вместе с тем, при оценке общей устойчивости предприятия приоритетное значение имеет *финансовая устойчивость* как устойчивость базисного характера, т. е. такая устойчивость, нарушение которой невозможно компенсировать другими видами устойчивости. В частности, ряд научных исследований позволяет считать, что появление неустойчивости функционирования предприятия в период развития обусловлено нару-

шением установленных финансово-экономических соотношений и пропорций.

Анализ деятельности предприятий различных отраслей показывает, что применение финансовых пропорций и других соотношений является необходимым, но недостаточным условием эффективного управления развитием предприятия. В частности, это доказывает необходимость разработки концепции и механизма управления развитием предприятия, обеспечивающих эффективное протекание процессов развития и сохраняющих его устойчивость – таким образом, перейдем к рассмотрению сущности и особенностей *управляемого устойчивого развития предприятия*.

Итак, устойчивое развитие предприятия на основе процессов изменений возможно при наличии методов, подходов и механизмов управления самим процессом развития. Совокупность указанных элементов составляет единую концептуальную базу управления развитием, которая обеспечивает достаточный уровень управляемости и контроля над процессом развития и приводит к достижению целевых результатов при заданном объеме ресурсного обеспечения [13, с. 68]. В первую очередь, управляемость процессов развития представляет собой согласованность отдельных изменений, учет их

взаимного влияния, измеримость и контролируемость системного результата, а также способность реализации набора корректирующих действий с целью минимизации отклонений от запланированного уровня.

На максимально абстрактном уровне, мы понимаем *управление* как определенный тип взаимодействия двух объектов, один из которых при этом находится в позиции субъекта управления, а другой – в позиции объекта управления [11, с. 69]. Для этого взаимодействия характерно то, что:

- субъект управления направляет объекту управления импульсы воздействия (команды управления), которые содержат информацию о том, как должен функционировать объект управления;

- объект управления получает данные импульсы и действует в соответствии с ними и с учетом сложившейся ситуации.

Далее, сложность предприятия как системы означает наличие у него внутренней структуры, состоящей из элементов, их свойств и связей, обеспечивающих в результате своего взаимодействия выполнение комплекса функций системы и достижения ее целей. В частности, стабильность развития предприятия и его целенаправленная деятельность обеспечиваются системой управления, с помощью которой обра-

батывается информация о внутренних и внешних процессах и осуществляется воздействие на элементы системы и связи между ними [1]. *Система управления* – это система, задачей которой является выработка и реализация управленческого воздействия (решений) для формирования требуемого поведения управляемой системы (или объекта управления) в условиях различных воздействий окружающей среды для достижения сформулированных целей [14].

Опираясь на выявленные выше особенности процесса развития предприятия и проецируя на них описанную структуру системы управления, мы можем сформулировать следующие *принципы концепции управления устойчивым развитием предприятия*:

- *стратегического соот-ветствия*: вся деятельность в области управления деловой активностью предприятия должна соответствовать стратегическим целям его развития;

- *комплексности*: деловая активность предприятия не является однородной и однофакторной, а состоит из множества направлений деятельности (научных, организационных, технических, экономических, финансовых, кадровых), которые должны быть интегрированы в единый комплекс.

Более того, комплексность

изменений в процессе развития предприятия подразумевает *системный подход к реализации процессов развития на предприятии*, включающий:

- согласование основных векторов развития, обеспечивающее гармоничное сочетание потенциально разнонаправленных процессов развития и формирующее их единую стратегию;

- комплексное преобразование всех базисных подсистем предприятия (структурной, процессной, технологической) – именно такой характер преобразования позволяет снизить взаимное несоответствие в новом качестве;

- унификацию и масштабирование мероприятий для максимально комплексного распространения положительного опыта, полученного на участке, на всю систему;

- комплексное преобразование слабых сторон текущего функционирования и усиление конкурентных преимуществ предприятия.

Таким образом, комплексность изменений в процессе развития еще раз подчеркивает *интегральный характер управления развитием предприятия*.

- *сбалансированности*: для обеспечения устойчивости необходим баланс между интересами развития и интересами текущей деятельности в условиях цикличности развития;

- *динамичности*: необходимо учитывать интенсивное изменение характеристик деятельности предприятия;

- *адаптивности*: производственно-экономическая система должна своевременно реагировать на изменения внутренней и внешней среды.

Как отмечают некоторые авторы, в условиях высокой неопределенности и динамичности внешней среды наиболее эффективным является *программный метод управления* [10, с. 285-286]. В соответствии с ним при решении проблем управления развитием необходимо определить три этапа:

- 1) выбор целевых ориентиров развития предприятия – предполагает осуществление качественной конкретизации образа будущего и формирование перечня целевых ориентиров развития, что позволяет определить не только желаемый результат, но и, по существу, режим развития предприятия, средства и методы, которые будут задействованы для достижения результата;

- 2) разработка программы достижения целевых ориентиров, что предполагает выбор приемлемой стратегии развития предприятия и формирование плана ее осуществления;

- 3) создание механизмов управления, обеспечивающих реализацию стратегии и достижение целевых ориентиров.

Особый научный и практический интерес с позиции проблематики настоящей статьи представляет именно третий этап, т. е. создание *механизма управления*, под которым мы понимаем совокупность инструментов, методик, моделей, положений, позволяющих эффективно управлять предприятием. Механизм управления обычно рассматривается как составная (наиболее активная) часть системы управления, обеспечивающая воздействие на факторы и процессы, от состояния которых зависит результат деятельности объекта управления [12].

С точки зрения управления развитием предприятия, можно выделить два класса подобных процессов: организационные и экономические. *Организационные процессы* в период развития направлены на создание новых организационно-структурных компетенций, позволяющих адаптироваться к внешним и внутренним воздействиям и обеспечить развитие предприятия организационными методами. Основой развития организационного потенциала предприятия служат проектирование структурных составляющих, способных адекватно реагировать на корпоративные изменения, а также механизм организационного сопровождения программ развития.

Для соблюдения необходи-

мых пропорций используемых ресурсов в процессе изменений и обеспечения финансовой устойчивости предприятия требуется обеспечить эффективное управление *экономическими процессами* в период развития. Экономические процессы включают формирование и использование ресурсов при достижении целей развития. Цель управления экономическими процессами – последовательное снижение удельного потребления всех видов ресурсов и их эффективное использование.

Таким образом, эффективное управление организационными и экономическими процессами в период развития позволит осуществлять корпоративные изменения при сохранении устойчивости предприятия в допустимых пределах. Эта проблема требует создания *организационно-экономического механизма управления устойчивым развитием предприятия*, т. е. инструмента перевода предприятия из одного устойчивого состояния в другое с увеличением эффективности и с минимизацией вероятности возникновения в процессе перехода необратимого кризиса путем обеспечения сбалансированности между процессами развития и текущей деятельностью.

Как уже отмечалось выше, механизм управления развитием предприятия направлен на обеспечение реализации стратегии

компании в ходе ее операционной деятельности и достижение целевых ориентиров при выполнении требований системности, последовательности и эффективности развития. Таким образом, здесь мы разделяем процессы планирования и реализации: организационно-экономический механизм управления устойчивым развитием предприятия должен формироваться *на стыке стратегии и тактики менеджмента*, интегрируя их для обеспечения согласования основных векторов развития предприятия и их перевода в область текущей деятельности предприятия.

Возвращаясь к теоретическим основам указанной проблемы, определим понятия стратегии и тактики управления. В современной теории менеджмента иерархически механизм управления имеет три уровня: стратегический, тактический и оперативный [13, с. 273-274].

Стратегический уровень планирования развития задает общий тренд и целевые точки процесса развития – это базовый системообразующий, концентрирующий и целенаправляющий фактор в управлении организацией. Данный уровень включает разработку миссии организации, определение ее рынков присутствия, ключевых компетенций и стратегических намерений, а также разработку товарного ассортимента, продуктовых прио-

ритетов, механизмов позиционирования, ценообразования и сбыта.

При организации стратегического управления развитием промышленного предприятия наиболее важные следующие аспекты его деятельности (целевые подсистемы): экономический, инженерное обеспечение (техника и технологии), производство, коммерческий, управление персоналом, управление качеством, информационное и организационно-методическое обеспечение, безопасность. Таким образом, все стороны деятельности предприятия взаимосвязаны и управление в целом носит комплексный характер [5, с. 86].

Следующим является *тактический уровень* планирования развития, на котором необходимо перевести общее направление развития, разработанное в стратегическом плане организации, в конкретные планы функциональных областей и осуществить проверку обеспечения устойчивости.

Осуществление уровня тактического планирования начинается с разработки тактических функциональных планов, на основании которых определяется уровень активности процессов развития через определенные моменты времени с целью определения динамики развития и проверки условия устойчивости через показатели финансовой устойчивости. При этом устанав-

ливается обратная связь со стратегическим уровнем для возможности корректировки стратегического плана с целью достижения максимально возможного уровня интенсивности развития, лимитируемого условием устойчивости. Основным источником информации для разработки тактического уровня планирования развития служит продуктово-маркетинговая стратегия, которая и определяет целевой уровень развития.

При выполнении условий устойчивости осуществляется переход к этапу организации; при неудовлетворении условиям устойчивости – продуктово-маркетинговая стратегия корректируется в направлении сокращения (например, количества продуктовых нововведений), что, конечно, приводит к снижению показателей процессов развития и, соответственно, повышает текущую устойчивость. Этот процесс повторяется до момента обеспечения текущей устойчивости.

На *оперативном уровне* планирования осуществляется диспетчеризация тактических планов, что отражается в теку-

щих задачах для каждого подразделения и каждого исполнителя. При этом, следует отметить, что данный уровень управления скорее относится к процессами текущего функционирования предприятия, а не его развития, поэтому в основном мы оставляет его за рамками настоящей статьи.

Обобщая изложенное, можно заключить, что механизм управления развитием предприятия направлен на обеспечение реализации стратегии компании в ходе ее операционной деятельности и достижение целевых ориентиров при выполнении требований системности, последовательности и эффективности развития. Другими словами, здесь нами разделяются процессы планирования и реализации: организационно-экономический механизм управления устойчивым развитием предприятия должен формироваться *на стыке стратегии и тактики менеджмента*, интегрируя их для обеспечения согласования основных векторов развития предприятия и их перевода в область текущей деятельности предприятия.

Литература

1. *Афанасьев, Н. В.* Управление развитием предприятия. / Н. В. Афанасьев, В. Д. Рогожин, В. И. Рудыка. – Харьков: Инжэк, 2003. – 184 с.;

-
2. *Виссема, Х.* Стратегический менеджмент и предпринимательство: возможности для будущего процветания. / Х. Виссема. – М.: Финпресс, 2000. – 271 с.;
 3. *Глазл, Ф.* Динамичное развитие предприятия. / Ф. Глазл, Б. Ливехуд. – Калуга: Духовное познание, 2000. – 251 с.;
 4. *Гусаров, Ю. В.* Управление: динамика неравновесности. / Ю. В. Гусаров. – М.: Экономика, 2003. – 381 с.;
 5. *Дедов, О. А.* Методология контроллинга и практика управления крупным промышленным предприятием. / О. А. Дедов. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 248 с.;
 6. *Друкер, П.* Задачи менеджмента в XXI веке. / П. Друкер. – М.: Вильямс, 2003. – 270 с.;
 7. *Клейнер, Г. Б.* Предприятие в нестабильной экономической среде. / Г. Б. Клейнер, В. Л. Тамбовцев, Р. М. Качалов. – М.: Экономика, 1997. – 286 с.;
 8. *Кучин, Б. Л.* Управление развитием экономических систем: технический прогресс, устойчивость. / Б. Л. Кучин, Е. В. Якушева. – М.: Экономика, 1990. – 157 с.;
 9. *О'Шонесси, Дж.* Принципы организации управления фирмой. / Дж. О'Шонесси. – М.: Прогресс, 1979. – 268 с.;
 10. *Ройтман, А. Б.* Наука управления. Специальные главы современного менеджмента. / А. Б. Ройтман. – Киев: Таксон, 2001. – 682 с.;
 11. *Семенов, А. К.* Основы менеджмента. / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – М.: Дашков и Ко, 2010. – 576 с.;
 12. Системный анализ в экономике и организации производства. / Под общ. ред. С. А. Валугева, В. Н. Волковой и А. П. Градова. – Л.: Политехника, 1991. – 397 с.;
 13. Управление корпоративными изменениями по критерию устойчивости. / Ю. П. Анискин, П. А. Бульканов и др. – М.: Омега-Л, 2009. – 404 с.;
 14. *Широков, Л. А.* Исследование систем управления. / Л. А. Широков. – М.: МГИУ, 2010. – 167 с.

От теории предельной полезности к современным методам и инструментам поддержки принятия стратегических решений

Г.К. Подшивалов, к.э.н.,
ведущий научный сотрудник
научно-исследовательской лаборатории,
С.В. Соколов, к.э.н.,
проректор по научной работе КИУЭС,
В.А. Горемыкин, д.э.н.,
профессор кафедры Экономики,
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования Московской области
«Королевский институт управления, экономики и социологии»,
г. Королев, Московская область.

Рассматриваются проблемы создания целостной информационной технологии. Авторы проводят анализ инструментов, терминологии и категориального аппарата принятия решений, начиная с основ теории предельной полезности и кончая современными информационными технологиями поддержки принятия решений. Предлагают проводить разработку систем поддержки принятия решений (СППР) с широким спектром решаемых задач на основе целостных информационных технологий, ориентированных на стратегический менеджмент, и проектирование систем перспективного экономического развития. По мнению авторов, разработка систем этого класса должна проводиться комплексно и на междисциплинарной основе.

Предельная и ожидаемая полезность, принятие решений в бизнесе, системы поддержки принятия решений, целостные информационные технологии.

From the theory of marginal utility to modern techniques and tools to support strategic decision-making

G.K. Podshivalov, leading researcher,
V.A. Goremykin, Professor of economics,

S.V. Sokolov, Vice-Rector for scientific work,
State educational institution
of higher professional education of Moscow region,
“Korolev Institute of Management, Economics and Sociology”,
Korolev, Moscow Region

Addresses the issue of establishing a coherent information technology. The authors analyze tools, terminology and categories of decision-making apparatus, starting with the foundations of the theory of decision support systems to modern information technology decision support systems. Offer to negotiation of decision support systems (DSS) with a broad spectrum of tasks based on integrated information technology-based strategic management and engineering of systems promising economic development. According to AV-directors, systems of this class should be integrated and interdisciplinary basis.

The ultimate and expected utility, decision making in business, decision support systems, integrated information technologies.

Разработка методологических основ и инструментов теории принятия решений строилась с начала XIX века. Вначале экономическими школами в XIX веке были заложены основы экономических учений, в рамках которых решались основные экономические задачи - анализ рынка, динамика цен, спроса и предложения, исследовались состояния рыночного равновесия. В большинстве этих учений рассматривалась ключевая категория – «предельная полезность». Впервые этот термин в контексте социальных наук употребил Бентам, который, находясь под влиянием доктрины Адама Смита, занимался изучением теории права и исследовал принципы,

лежащие в основе социального законодательства.

Теория предельной полезности [1] изучала предпочтение рыночного индивида, его представление о потребительском выборе в виде числовой функции. Объясняя поведение индивида, эта теория основывалась на фундаментальной предпосылке, что:

Люди имеют склонность выбирать те товары и услуги, которые они оценивают наиболее высоко. Для того чтобы описать процесс потребительского выбора, экономистами была разработана концепция полезности. С ее помощью удалось описать кривую спроса, объяснить ее свойства.

В широком смысле под полез-

ностью подразумевается степень предпочтения товаров и услуг, выбираемых потребителем. Если, например, корзина *A* имеет большую полезность для потребителя, чем корзина *B*, то можно сказать, что он предпочитает корзину *A* корзине *B*. Более точно это можно выразить так:

Предпочтением на множестве альтернатив *X* называется транзитивное бинарное отношение *R* на *X*; оно представляется функцией $u(x)$ на множестве *X*; при этом $u(x)$ называется функцией полезности, если для любых $x, y \in X$ из xRy следует $u(x) \geq u(y)$ и наоборот. Таким образом, в теории полезности изучаются упорядоченные множества и их монотонные отображения в числовое пространство (обычно одномерное).

Объясним смысл термина «предельный», который использован в этом понятии. Предположим, что потребление первой единицы блага (товара или услуги), доставляет потребителю удовлетворение или полезность определенного уровня. Представим, что он потребляет вторую единицу этого блага. Тогда общая полезность, полученная потребителем, возрастает потому, что потребляя вторую единицу блага, он получает дополнительную полезность. Чтобы понять фундаментальное экономическое понятие предельной полезности, надо сделать лишь последний шаг,

поскольку потребление дополнительной порции блага всегда приносит потребителю дополнительное удовлетворение (или дополнительную полезность). Это приращение полезности и называется предельной полезностью. Таким образом, в экономической теории термин «предельный» является ключевым, поскольку всегда используется в смысле «дополнительный».

В работах экономистов категория «полезность» рассматривается для объяснения процессов распределения ресурсов и товаров, приносящих удовлетворение рациональным потребителям. Поэтому в рамках этой теории мы говорим о том, что люди максимизируют полезность. Это означает то, что люди выбирают такой набор потребительских благ, который им наиболее предпочтителен.

В XIX веке Г. Гессен сформулировал 1-й и 2-й законы этой теории – законы убывающей предельной полезности. Суть этих законов – величина дополнительной полезности снижается при потреблении каждой последующей единицы блага. Иными словами, что чем больше вы потребляете какое-то благо, тем меньше удовольствия доставляет его потребление.

Следующим шагом в развитии этой теории явилась концепция полезности Бентама. Основное условие этой концепции – максимизация полезности – звучит сле-

дующим образом:

При заданном доходе и рыночных ценах благ потребитель получит максимальное удовлетворение или полезность тогда, когда предельная полезность, приносимая последней денежной единицей, потраченной на одно благо, равна предельной полезности, приносимой последней денежной единицей, потраченной на любое другое благо.

Отсюда следует вывод, что:

Потребитель должен так организовать свое потребление, чтобы при потреблении каждого блага он получал одинаковую предельную полезность на единицу расходов. В этом случае, потребитель получит максимум удовлетворения или полезности от приобретенных благ.

Давайте проследим этапы становления этой науки, которая была связана с принятием решений (предпочтением, или выбором) и строилась вначале на категории предельной полезности, затем - на ожидаемой полезности и, наконец, была дополнена современными технологиями поддержки принятия решений стратегического выбора.

Начнем с того что первоначально экономические задачи, решаемые экономистами XIX века касались лишь анализа рынка (производственных отношений, рынка, спроса, предложения и рыночного равновесия). Среди ученых-экономистов, связанных эти-

ми проблемами можно отметить К. Маркса, который в течение 40 лет занимался главным трудом - «Капиталом». В своем труде он изложил классическую теорию трудовой стоимости, сформулировал теорию прибавочной стоимости.

Однако учение Маркса получало неоднозначную оценку у его современников, поскольку он исходил из того, что при исследовании капитализма политическая экономия должна учитывать классовый подход. В этом учении в качестве примата рассматривались интересы рабочего класса. Такой подход Маркса был односторонним и отрицательно отразился на ряде выводов, которые не были достаточно обоснованы.

Так, например, в законе стоимости товарного производства этого классического направления политической экономии обнаружилось неразрешимые противоречия. Они явились следствием этих теоретических недоработок в теории трудовой стоимости Маркса и были обнаружены буржуазными экономистами. По Марксу закон стоимости товарного производства, гласил:

Обмен товаров на рынке совершается в соответствии с общественно необходимым рабочим временем, воплощенным в продуктах труда товаропроизводителей.

Однако, исходя из этого закона, невозможно объяснить, как

образуются цены в условиях капиталистического рыночного хозяйства. Суть парадокса сводилась к следующему. Если рассматривать стоимость товара, определяемую по Марксу количеством труда, затраченного на его производство, то напрашивался вывод:

Чем ленивее или неискреннее человек, тем большую стоимость будет иметь произведенный им товар, поскольку ему потребуется больше рабочего времени для изготовления этого товара. Подобное заключение подтверждает существование этого парадокса.

Попыткой его преодоления явилась теория предельной полезности (или маржинализма). На разработку этой новой теории переключилось внимание многих экономистов XIX века. Основная задача маржинализма – анализ закономерности развития процессов на основе использования предельных величин. Все основные категории в маржиналистской теории были основаны на применении качественного и количественного анализа. Это – категории: предельной производительности, предельных издержек, предельной полезности и др.

Теория маржинализма позволила к исследованию процессов применить количественные методы. Она использовала математический аппарат для анализа состояния рынка, на ее основе были созданы экономические модели спроса и предложения, эластично-

сти спроса. Сущность маржиналистской революции заключалась:

✓ в новых методах анализа. Центр тяжести в этом анализе был перемещен с издержек на конечные результаты. В качестве исходного момента для экономической теории была принята субъективная мотивировка экономического поведения индивидов. В экономическую науку был впервые введен принцип предельности. Возник предельный анализ;

✓ в постановке задач для анализа рынка. Маржиналисты делали упор на рассмотрении только статических задач, связанных с использованием ресурсов. Они решались для краткосрочных периодов, в которых величины, характеризующие внешнюю среду, не успевают измениться. При решении задач анализировались различные способы использования ресурсов для удовлетворения потребностей.

✓ в этом новом подходе - в теории ценности - полностью отвергается классический подход, в котором ценность сводилась к затратам труда или к другим факторам. Ценность в рамках нового подхода определяется степенью полезного эффекта, т. е. степенью удовлетворения потребностей.

В истории становления маржинализма можно выделить несколько экономических школ. Первая в их числе - Австрийская школа. Она была одним из трех источников, давшей начало мар-

жиналистской революции 1870-х. Ее основной вклад был связан с применением к экономике субъективистского подхода. Вышедшая в 1871 году книга К. Менгера «Принципы Экономии» (англ. “Principles of Economics”) стала катализатором развития этого направления. Вокруг Менгера в рамках этого направления маржинализма сформировалась более узкая школа, получившее название «Психологической школы». В работе «Основания политической экономии» Менгер переходит к теоретическим положениям политической экономии, к числу которых относятся «ценность», «обмен», «товар», «деньги» и др. Им была разработана теория стоимости (ценности). Ценность экономических благ по Менгеру выявляется рациональным человеком в процессе удовлетворения его потребностей. Соответственно для такого человека не имеют никакой ценности, в том числе потребительской, неэкономические блага. Менгер считал, что: «Ценность - это суждение, которое хозяйствующие люди, распоряжаясь благами для поддержания их жизни, и поэтому вне их сознания этих благ не существует». По Менгеру «затраты труда, его количества или создание других благ, связанных с производством данного блага, не находятся в необходимой и непосредственной связи с величиной ценности». В качестве доказательства Менгер приводил такой

пример:

Величина ценности бриллианта не зависит от того, нашли ли его «случайно» или он «добыт из месторождений путем затраты тысячи рабочих дней», так как определяющим моментом «при обсуждении его ценности» считается то количество «услуг», которого можно лишиться, не будь его в нашем распоряжении.

Менгер подверг серьезной критике теорию заработной платы классиков, согласно которой цена простого труда тяготеет к минимуму. Однако при этом она должна «прокормить» рабочего и его семью. По мнению Менгера такой подход неправомерен, поскольку идея о заработной плате как источнике «для поддержания жизни» будет всегда приводить к увеличению числа работников и снижению цены труда до минимального уровня.

По Менгеру сущность этого обмена была сведена преимущественно к индивидуальному акту партнеров, результат которого якобы был обоюдовыгоден, но не эквивалентен. Таким образом, обмен, по Менгеру, - это не только выгода, но и экономическая жертва, вызванная меновой операцией, отнимающей «часть экономической пользы, которую можно извлечь из существующего менового отношения». Все, кто способствует такому обмену, т.е. экономическим меновым операциям, являются такими же производителями,

как земледельцы и фабриканты, ибо цель всякого хозяйства - не в физическом увеличении количества благ, а в возможно более полном удовлетворении человеческих потребностей.

Фридрих фон Визер, был также представителем этой школы и учеником Менгера. В своих работах развивал теорию ценности, ввел в научный оборот такие термины, как «предельная полезность», «законы Госсена», «вменение». Им была разработана теория альтернативных издержек, предполагающая альтернативные способы использования ресурсов.

Эйген фон Бем-Баверк - ученик Менгера и также представитель этой школы. В своих трудах продолжил развитие теории маржинализма. Он исследовал не только индивидуальный обмен, но и целостный рынок. Рассмотрел «механизм» установления цен на факторы производства. Важное место в его работах занимала «теория ожидания». Центральной идеей этой теории является возникновение прибыли (или процента) на капитал, поскольку если рассматривать в длительном периоде времени производительные средства, то они превращаются в продукт, возникает разница в ценах этих средств и продукта.

Впоследствии Торстейном Вебленом в работе "Preconceptions of Economic Science" (1900) был введен термин «неоклассическая экономика», чтобы отличить мар-

жинализм Австрийской школы от последователей новой школы Альфреда Маршалла. Эта новая неоклассическая школа оставалась влиятельным направлением экономической мысли и в первой половине XX века и какое-то время рассматривалась как неотъемлемая часть экономического мейнстрима.

Многие экономисты Австрийской школы (Эйген фон Бем-Баверк, Фридрих фон Визер, Людвиг фон Мизес, Бенджамин Андерсон) жестко придерживались методологического индивидуализма, считая, что невозможна экспериментальная проверка экономических моделей, поскольку предмет экономического исследования - нормальная экономическая деятельность людей - не может быть воспроизведена в искусственных условиях.

Среди французских маргиналистов XIX века надо особенно выделить Леона Вальраса. Разработанная им модель общего экономического равновесия позволила установить взаимосвязь между рынками готовой продукции и рынками факторов производства. В этой модели рассматривался механизм хозяйствования с совершенной конкуренцией, приводящей к единственному равновесию множество рынков.

Английская школа маржинализма была представлена Уильямом Стенли Джевансом и Френсисом Исидоро Эджуортом. Дже-

вонс сформулировал закон убывающей предельной полезности и с его помощью пришел к уравнению обмена:

В состоянии равновесия отношения приращений потребляемых товаров должны равняться соответствующим соотношениям интенсивности потребностей, удовлетворяемых в последнюю очередь.

Важный вклад в науку Джевонса – его теория предложения труда. Идеи Джевонса развивал Френсис Эджуорт. Равновесие по Эджуорту рассматривается как сопоставление полезностей благ и тягостей труда. Он установил закон роста производства фирмы. Этот рост можно выгодно продолжать до тех пор, пока предельная выручка не сравняется с предельными издержками. Он также ввел понятие кривых безразличия.

Наиболее известными представителями Лозаннской школы маржинализма являлись Л.Вальрас и В.Парето. Наибольший вклад в это учение внес Леон Вальрас. По праву он считается основоположником современного макроэкономического моделирования. Главным регулирующим механизмом достижения равновесия Вальрас считал изменение структуры равновесных цен. В числе допущений в этой модели Вальраса имели место:

✓ заданные функции предельной полезности, что означало заданное первоначальное количество това-

ров и услуг, которые реализуются на рынке;

✓ заданные функции предельной производительности, что означало допущение идентичных издержек, т. е. их постоянную отдачу;

✓ изменения цены прямо зависят от величины превышения спроса над предложением.

Вильфредо Парето – еще один представитель неоклассической экономической теории и продолжатель традиций Лозаннской школы маржинализма. Опираясь на функциональный подход, Парето преодолел присущий Вальрасу субъективизм, что позволило ему отказаться от полезности (потребности) как единственной причины обмена и перейти к характеристике экономической системы в целом, где и спрос (потребление), и предложение (производство) рассматриваются как элементы равновесия в экономике. В исследованиях Парето рассматривается выбор потребителя в зависимости от количества данного блага и от количества всех других ресурсов, используя «кривые безразличия», которые отражают сохранение суммарных полезностей товаров в различных комбинациях их сочетания и предпочтение одних комбинаций перед другими. В результате этого появились трехмерные паретовские диаграммы, на осях которых откладываются находящиеся у потребителей неодинаковые количества одного и другого блага. Применяя их, можно про-

следить порядок ранжирования индивидом своих предпочтений, выявить «безразличие» в конкретный момент времени между двумя альтернативными благами, т.е. такими их комбинациями, которые обеспечивают одинаковый уровень общего удовлетворения.

Парето сформулировал понятие общественной максимальной полезности, т.е. то самое понятие, которое теперь принято называть «оптимум Парето». Оно предназначалось для оценки таких изменений, которые либо улучшают благосостояние всех, либо не ухудшают благосостояния всех с улучшением благосостояния, по крайней мере, одного человека. Концепция «оптимума Парето» позволяла принять оптимальное решение по максимизации прибыли (и соответственно полезности), если теоретическая аргументация базируется на таких предпосылках, как: только личная оценка собственного благосостояния; определение общественного благосостояния через благосостояние отдельных людей; несопоставимость благосостояния отдельных людей.

Начало теории «ожидаемой полезности» было положено 50-х гг. XX века Дж. Фон Нейманом и О. Моргенштерном, которые адаптировали теорию предельной полезности к классу задач, рассматривающих экономические конфликты в условиях неопределенности, - деловым играм «с природой». Они

выдвинули гипотезу, что рациональный человек в ситуации неопределенности выбирает наибольшую ожидаемую полезность, которая равна математическому ожиданию полезности каждого варианта. Теория игр помогает оценить полезность блага в условиях неопределенности с точностью до положительного аффинного преобразования на 5-ти аксиомах

Неймана-Моргенштерна: сравнимости (или полноты), транзитивности (или состоятельности), безразличия, измеримости и ранжирования. В теории игр Неймана-Моргенштерна [2] было показано, что ЛПР будет стремиться к максимизации ожидаемой полезности в условиях неопределенности - из всех возможных решений будет выбран тот вариант, который обеспечивает наибольшую ожидаемую полезность. В теории игр дается такое определение ожидаемой полезности:

Полезность – это некоторое число, приписываемое ЛПР, каждому возможному исходу. Функция полезности Неймана-Моргенштерна показывает полезность, которая приписывается каждому возможному исходу. У каждого ЛПР своя функция полезности, которая показывает его предпочтение к тем или иным исходам в зависимости от его отношения к риску.

Ожидаемая полезность события равна сумме произведений

вероятностей исходов на значения полезностей этих исходов.

Как видим, в этих формулировках функция полезности зависит не только от уровней потребления, но и от вероятностей, неопределенности и риска. Хотя теория игр является одной из основных теорий современной экономики, однако уже с 70-х гг. XX века был проведен ряд исследований, которые показали, что взятые в ней за основу предпосылки рационального поведения людей, в ряде случаев не соответствуют реальному поведению инвесторов. Особенно остро эта проблема выявилась сейчас в условиях разразившегося мирового кризиса, когда получение недостоверных сведений о происходящих событиях несет в себе не только финансовые издержки, но и приводит к уменьшению экономической эффективности реализации многих проектов. Это уменьшение эффективности принимаемых решений связано с так называемым «эффектом толпы» - свойством конвекции, которая проявляется на когерентных финансовых рынках, подверженных влиянию хаоса.

С 80-х гг. XX века началась разработка систем поддержки принятия решений (СППР) [3]. Для их функционирования потребовалась в проблемно-ориентированное структурирование информации. Большую группу задач, которые решаются с помощью СППР, составляют так назы-

ваемые слабо структурируемые задачи. Решения традиционных и слабо структурируемых задач используют как традиционные методы алгоритмической обработки данных, так и методы интеллектуального анализа и доступа к базам знаний.

В широком смысле СППР - это интерактивные автоматизированные человеко-машинные системы, позволяющие ЛПР использовать данные и знания для решения для слабо и плохо формализованных задач. Современные СППР возникли как естественное развитие управленческих информационных систем и систем управления базами данных, приспособленных к решению задач управленческой деятельности. Они являются важным инструментом современного менеджмента. Их разработка явилась результатом междисциплинарных исследований, в которых задействованы многие научные направления - от теории интерактивных компьютерных систем, методов имитационного моделирования до построения баз данных и знаний, искусственного интеллекта.

Архитектура СППР включает пять компонентов: систему управления данными (the data management system - DBMS), языковую систему (Language System - LS), систему управления моделями (the model management system - MBMS), машину вывода новых знаний (the knowledge engine (KE))

и интерфейса пользователя (the user interface).

Хранилище информации, представляющее собой интегрированный банк данных и знаний, который содержит информацию о производственном процессе компании, ее внешней среде (ее клиентах, ее конкурентах, их целях и технологиях). Главная функция хранилища – обеспечить накопление структурированных данных и быстрое выполнение аналитических запросов.

С 1990-х годов начали разрабатываться так называемые Data Warehouses - специализированные хранилища данных. С их помощью осуществляется оперативный анализ данных, проводится онлайн-аналитическая обработка данных, поддержка принятия важных решений. В зависимости от функционального назначения этих систем строится специфика интерфейса с пользователями. Выделяют два основных типа СППР.

Первый тип - EIS (Execution Information System) - информационные системы общего руководства предприятия, ориентированные на неподготовленных пользователей. Базовый набор возможностей этих систем прост, имеют фиксированные формы представления информации. С их помощью можно «видеть» общую картину текущего состояния основных показателей, отражающих работу компании. Имеется возможность углубления (агрегирования) рас-

сматриваемой информации до уровня крупных объектов компании. Второй тип - DSS (Decision Support System) – полнофункциональные системы анализа и аналитического исследования данных, рассчитанные на подготовленных пользователей, имеющих знания, как в части предметной области исследования, так и в части компьютерной грамотности. Обычно для реализации DSS-систем (при наличии данных) достаточно установки и настройки специализированного программного обеспечения, полученного от поставщиков. В таких специализированных системах хранилище данных предоставляет единую среду накопления и доступа к корпоративным данным, которые представлены в структурах, ориентированных на сложную обработку, оптимизацию и выполнение аналитических операций.

Пользователь взаимодействует с аналитической системой через пользовательский интерфейс. Для интерфейса должна быть выбрана конкретная модель данных с поддержкой соответствующих структур метаданных, ориентированных на семантику и прагматику, и онтологию решаемых конкретных аналитических задач. Результаты решения представляются пользователю также через пользовательский интерфейс. Модель данных в этих системах может варьироваться в широком диапазоне - от самых простых до сложных, слож-

ность которых зависит от класса решаемых задач. Наиболее широкой сферой применения DSS при решении задач менеджмента является прогнозирование, анализ временных рядов, финансовый анализ, календарное планирование.

В компании EIS и DSS (системы) могут функционировать параллельно, разделяя общие данные и/или сервисы, предоставляя результаты функционирования как высшему руководству, так и специалистам аналитических отделов компаний. В качестве данных используются финансовые отчеты организации. В DSS имеется возможность формировать различные типы отчетов, которые используются руководством для принятия решений. DSS помогают руководству находить ответы на наиболее типичные вопросы, используя:

- ✓ Анализ примеров (Case analysis) - оценка значений выходных величин для заданного набора значений входных переменных.
- ✓ Параметрический анализ («Что, если... ?») - оценка поведения выходных величин при изменении значений входных переменных.
- ✓ Анализ чувствительности - исследование поведения результирующих переменных в зависимости от изменения значений одной или нескольких входных переменных.
- ✓ Анализ возможностей - нахождение значений входной перемен-

ной, которые обеспечивают желаемый результат (известен также под названием «поиск целевых решений», «анализ значений целей», «управление по целям»).

✓ Анализ влияния - выявление для выбранной результирующей переменной всех входных переменных, влияющих на ее значение, и оценка величины изменения результирующей переменной при заданном изменении входной переменной, скажем, на 1 %.

✓ Анализ данных - прямой ввод в модель ранее имевшихся данных и манипулирование ими при прогнозировании.

✓ Сравнительный анализ и агрегирование результатов двух или более прогнозов, сделанных при различных входных предположениях.

✓ Сравнение предсказанных результатов с действительными, а также объединение полученных результатов, сделанных на основе разных моделей для различных прогнозов.

✓ Выполнение командных последовательностей - возможности записывать, исполнять, сохранять для последующего использования выполняемые серии команд и сообщений.

✓ Анализ риска и оценка изменений выходных переменных при случайных изменениях входных величин.

✓ Оптимизация - поиск значений управляемых входных переменных, обеспечивающих наилучшее

значение одной или нескольких результирующих переменных.

Эти системы можно подразделить на оперативные и стратегические. Оперативные СППР предназначены для реагирования компаний на текущие изменения, возникающие в управлении, стратегические предназначены для анализа информации, которая поступает из различных источников. Разработка полнофункциональных систем с широким спектром решаемых задач поможет сформировать портфель стратегических программ, обеспечивающий лидерство компаний и фирм в будущем. Для выполнения интеллектуальной работы, желательно, иметь целостные информационные тех-

нологии стратегического выбора. Одним из существенных требований, которые должны предъявляться к их разработке - создание универсальных моделей, настраиваемых на любые операции, в этих системах. Мы провели разработку одного из вариантов СППР, в которой учитывалось требование универсальности для выполняемой модели-операции. Для таких вычислений мы использовали универсальную модель управляемого оптимизационного процесса, который легко «настраивается» на конкретные цели и задачи, а также параметры внешней среды. Результаты этой разработки были описаны в нашей монографии [4].

Литература

1. История экономических учений. Авторский коллектив: Рындина М. Н. Алешина И. В. и др. - М.: Изд-во Высшая школа, 1983.
 2. фон Нейман Дж., Моргенштерн О. Теория игр и экономическое поведение: Монография. Научное издание. - М.: Изд-во Наука, 1970, С.707.
 3. Ларичев О. И., Петровский А. В. Системы поддержки принятия решений. Современное состояние и перспективы их развития. // Итоги науки и техники. Сер. Техническая кибернетика. - Т.21. М.: ВИНТИ, 1987, С. 131—164.
- Г.К. Подшивалов. Методологические основы и инструменты стратегического выбора: Монография. Научное издание. – М.: Изд-во ПАЛЕОТИП, 2011. С. 267.

Автолизинг как фактор формирования среды инновационной деятельности предприятий

В.А. Попов, аспирант кафедры Управления,
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования Московской области
«Королевский Институт управления, экономики социологии»
г. Королев, Московская область.

В статье анализируется автолизинг как фактор формирования среды инновационной деятельности предприятий, определены наиболее значимые факторы влияющие на выбор оптимальной схемы финансирования приобретения автотранспортных средств предприятием, выявлены факторы, стимулирующие и сдерживающие развитие автолизинга, разработаны основные направления развития российского рынка автолизинга.

Инновации, рынок лизинга, автотранспорт, автолизинг.

Car leasing as a factor in an environment of innovation activity of enterprises

V.A. Popov, post-graduate student department of Management
State educational institution
higher education, Moscow Region
Chartered Institute of Management, Economics Sociology,
Korolev, Moscow region.

This article analyzes the car leasing as a factor in an environment of innovation activities of enterprises, identified the most significant factors influencing the choice of the optimal scheme of financing the acquisition of vehicles now, identified factors that promote and constrain the development of car leasing, designed the main directions of development of Russian market of car leasing.

Innovation, leasing market, vehicles, automobile lease.

Инновации, обладая стратегическим приоритетом, в системе хозяйственной деятельности предприятия являются надстроечным элементом и могут осуществляться только при эффективной, ритмичной и рента-

бельной основной хозяйственной деятельности. В противном случае, предприятие не будет располагать достаточными финансовыми ресурсами для осуществления товарных и технологических инноваций.

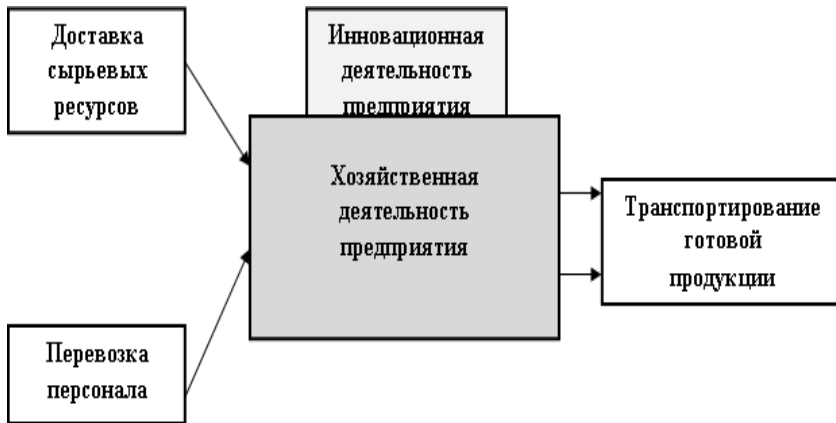


Рис. 1. Роль автотранспорта в обеспечении хозяйственной и инновационной деятельности предприятия

Без эффективных автоперевозок невозможна производственная деятельность предприятия, так как автоперевозки обеспечивают поставку необходимых производственных ресурсов (см. рис. 1). С другой стороны, без автоперевозок невозможна реализация произведенной продукции – ее отгрузка и транспортировка покупателям.

Управление парком автотранспорта предприятия должно обеспечивать эффективность текущей деятельности, достижение стратегии развития предприятия и условия его инновационной де-

ятельности. В зависимости от сферы деятельности предприятия, доля транспортных затрат в себестоимости продукции, или удельный вес автоперевозок в структуре хозяйственной деятельности может составлять от 7 до 75%.

Автотранспортные средства предприятий могут являться, с одной стороны, самостоятельным объектом инноваций, а, с другой стороны, создавать условия для инновации технологий и продукции предприятия в целом. Инновация автотранспорта предприятия может реализовываться по нескольким направлениям:

расширенное воспроизводство морально - и физически изношенного подвижного состава; адаптация новых видов и типов автотранспорта в хозяйственной деятельности предприятия; совершенствование эксплуатации и управления автопарком предприятия.

Автотранспорт российских предприятий требует инно-

ваций, прежде всего, в системе простого и расширенного воспроизводства. Степень износа основных фондов предприятий Российской Федерации и автотранспорта, в том числе, характеризуется динамичным ухудшением и составляет более 45% (см. табл. 1).

Табл. 1. Степень износа основных фондов на предприятиях Российской Федерации (на конец года)[8]

Год	1992	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
в %	42,5	39,5	39,3	45,2	46,3	46,2	45,3	45,3	45,6

Проведенный анализ структуры грузового автопарка российских предприятий показал, что из 5 миллионов 83 тысяч грузовиков, только 27,8% соответствуют современным технико-экономическим требованиям, более 70% составляют парк изношенного оборудования (в том числе более 30% грузовиков имеют срок службы старше 25 лет). Они наносят не только большой материальный урон своим предприятиям, но, и дорожным покрытиям и экологии страны. Одной из самых значимых проблем автомобильного транспорта является увеличение среднего срока службы автомобилей при высоких

темпах выбытия саммортизированных средств. Для масштабной модернизации автотранспорта российских предприятий необходимы значительные капиталовложения.

Наряду с инвестированием в НИОКР, решающее значение для инновационной деятельности имеют инвестиции в основной капитал. Однако, большинство средств (67%) российскими предприятиями используются для замены изношенного оборудования, эксплуатировать которое невозможно. Инвестиции направляются не в создание или улучшение нового, а для обновления ветхого. Ни объемы, ни струк-

тура инвестиций российских предприятий не приближают

экономику Российской Федерации к инновационной модели.



Рис. 2. Капитальные инвестиции в воспроизводство транспортных средств и оборудования (в процентах от числа опрошенных предприятий)

На рисунке 2 приведены результаты опроса Высшей школы экономики, свидетельствующие о том, что объем капитальных вложений в воспроизводство автотранспорта и оборудования предприятиями Российской Федерации из года в год сокращается. В 2010 году объем реальных инвестиций в транспортные средства и оборудование стал на 8% меньше, чем в 2008 году. Недоинвестирование автотранспорта динамично возрастает, несмотря на то, что в системе грузоперевозок он занимает приоритетное первое место от общего объема перевозок всеми видами транспорта (около 60%). Для выхода на новый уровень экономического развития необходимо, чтобы

темп роста капвложений минимум в 1,5 раза превышал темп роста ВВП в течение 10 лет.

Модернизация и обновление автотранспортных средств предприятий может осуществляться за счет одного или нескольких видов и источников финансирования:

- за счет собственных средств;
- за счет заемных средств (банковский кредит);
- за счет привлеченных средств (лизинг).

Названные виды инвестиционных ресурсов имеют свои преимущества и недостатки. Оптимальность схемы финансирования приобретения автотранспортных средств предприятием определяется множе-

ством факторов (см. рис. 3), наиболее значимыми, из которых являются: уровень капитализации организации, вид дея-

тельности организации и уровень цен на транспортные услуги.

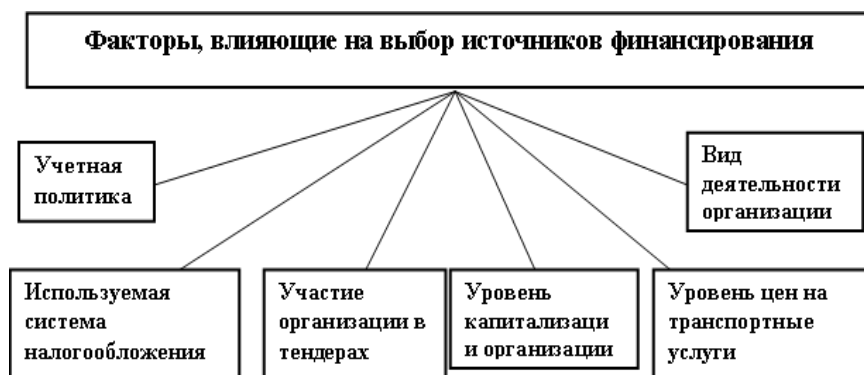


Рис. 3. Факторы, определяющие выбор системы финансирования воспроизводства автотранспортных средств предприятия

Инновационные преобразования в экономике России требуют поиска и совершенствования методов и инструментов обновления основных фондов, освоения новых видов финансирования.

Проведенный анализ показал, что для простого и расширенного воспроизводства транспортных средств, являющихся необходимым элементом среды инвестиционной деятельности российских предприятий, основным источником финансовых ресурсов должен стать автолизинг.

Лизинг, как система воспроизводства основных средств предприятий, сформировался в

связи с недостаточностью средств для самофинансирования и недоступностью банковских кредитных ресурсов для многих хозяйствующих субъектов. Одним из факторов активного развития лизинга является развитие финансового менеджмента, оценивающего неэффективность долгосрочного инвестирования собственных средств в основные фонды.

Особенностями лизинга автотранспортных средств являются:

- обязательная государственная регистрация транспортного средства в ГАИ,
- высокие неуправляемые внешние риски (дорожные рис-

ки, природно-климатические, аварийные риски и др.)

- обязательное страхование автотранспортного средства по программе ОСАГО и добровольное страхование по программе КАСКО;

- многосоставность и многокомпонентность лизингового продукта, позволяющая позиционировать его для разных нужд и сегментов потребителей;

- возможность динамичного изменения лизингового продукта в зависимости от макроэкономических условий;

- более высокая степень износа и необходимость воспроизводства автотранспортных средств, по сравнению с другими видами основных фондов;

- универсальность потребности в автотранспортных средствах организаций независимо от сферы деятельности, технологичности и др.;

- широкий спектр предложения автотранспортных средств: от легкового до многотоннажного грузового транспорта.

Одной из финансовых особенностей автотранспортных организаций, оказывающей влияние на эффективность лизинга, является низкая рентабельность, составляющая в среднем около 12 %.

Автомобильный транс-

порт, в отличие от других основных фондов предприятия, характеризуется быстрым физическим и моральным износом. Это в свою очередь обуславливает соответствующее управление воспроизводством автотранспорта.

Исходя из проведенного анализа можно дать конкретное специфическое определение автолизинга, в том числе в условиях инновационной деятельности предприятия: «Автолизинг – это система привлечения финансовых ресурсов для инвестирования расширенного воспроизводства транспортных средств с помощью лизинговых компаний и брокеров».

Автолизинг положил начало развития российского лизинга в целом. Появление лизинга автотранспорта в России совпадает по времени с первым проявлением лизинговых отношений в период Второй мировой войны в системе поставок из США в СССР на условиях «ленд-лиза». И в настоящее время рынок лизинга автотранспортных средств является приоритетным. Доля автолизинга в структуре лизинговых сделок составляет 30% от совокупного объема, а в структуре финансового лизинга транспортных средств – 23,5%. Стабильность рынка автолизинга сохранялась даже в условиях финансового кризиса 2008-2009

г.г., при стагнации рынка лизинга в целом, сегмент автолизинга характеризовался увеличением сделок на 4%.

Автолизинг эластичен и

чрезвычайно чувствителен к стабильности в экономике, поскольку связан с длительными инвестиционными проектами.

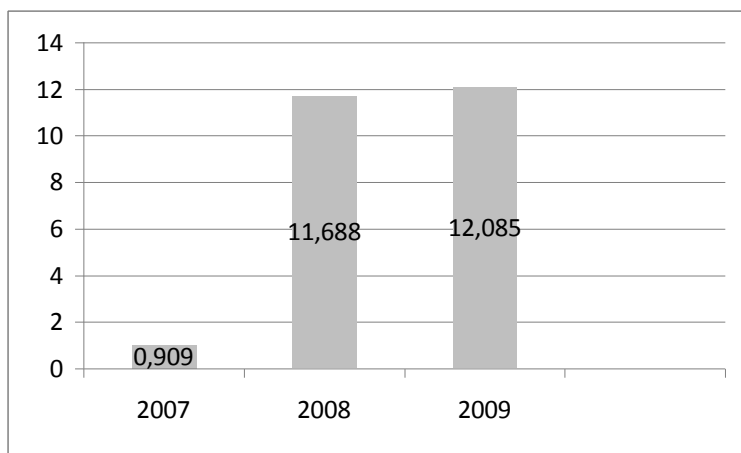


Рис. 4. Динамика российского рынка автолизинга (млрд. руб.)

На основе проведенных исследований, выявлены факторы, стимулирующие и сдерживающие развитие автолизинга, разработаны основные направления развития российского рынка автолизинга.

Факторы, стимулирующие развитие автолизинга в стране:

- стабилизация экономической ситуации;
- потребность в обновлении и воспроизводстве автотранспортных средств;
- улучшение условий ценообразования лизинговых услуг;
- увеличение объемов и источников финансирования

лизинга;

- разработка новых лизинговых продуктов и программ;
 - развитие товарной политики и повышение качества услуг лизинговых компаний;
 - формирование конкуренции на рынке автолизинга.
- Факторами, сдерживающими развитие автолизинга в Российской Федерации являются:
- отсутствие единой государственной концепции и программы поддержки и развития автолизинга;
 - несовершенство правового регулирования автолизинга;
 - коллизия правовых

норм лизинга по налоговому и бухгалтерскому учету;

- отсутствие единой информационной базы по рынку лизинга;

- отсутствие развитой инфраструктуры рынка автолизинга.

Перспективы развития лизинга автотранспорта в Российской Федерации:

- Динамичный рост, товарная, региональная и клиентская сегментация рынка автолизинга.

- Формирование цивилизованных условий и инфраструктуры рынка автолизинга: развитие законодательства, программ государственной под-

держки, создание некоммерческих ассоциаций лизингодателей и автоброкеров, др.

- Реализации единых программ лизингодателей, дилеров и автопроизводителей.

- Формирование аутсорсинга в лизинговых компаниях, предполагающего стратегическое управление автопарком предприятий.

- Преобладающее развитие операционного лизинга.

Основополагающие предпосылки формирования современного рынка автолизинга в Российской Федерации, выявленные автором приведены на рисунке 5.

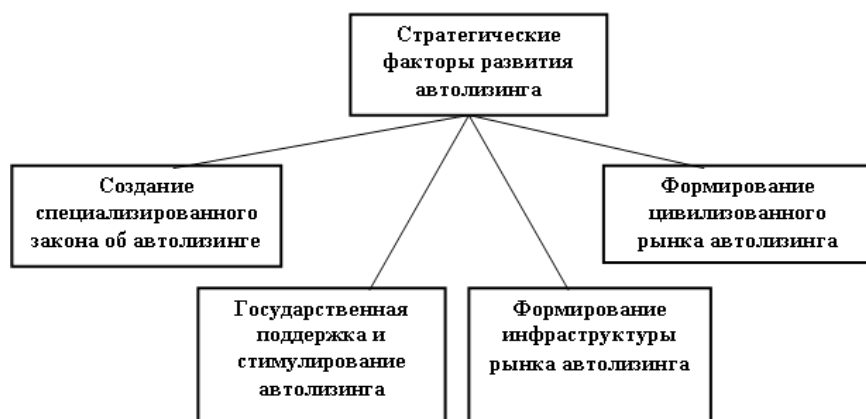


Рис. 5. Стратегические факторы формирования рынка автолизинга в Российской Федерации

Рынку автолизинга присущи субъективные специфические черты, которые должны быть, по мнению автора, отрегулированы не общим, а част-

ным законодательством. К ним относятся:

- многообразие видов, типов лизинга автотранспорта и видов

- автолизинговых про-
дуктов;
- наличие в законе о ли-
зинге отсылочных норм;
- высокие риски авто-
транспорта, как объекта автоли-

- зинга;
- специфические требо-
вания централизованных орга-
нов управления автотранспорт-
ной инфраструктурой (см. рис.
б)

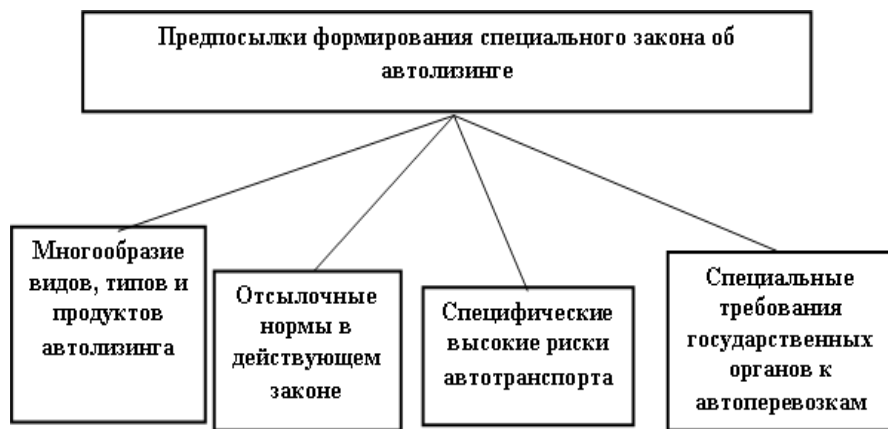


Рис. 6. Предпосылки создания специального закона об автолизинге

Основными направлениями совершенствования государственной политики поддержки и стимулирования автолизинга в целях технического перевооружения автотранспорта страны и формирования благоприятных условий инновационной деятельности предприятий должны стать:

- Формирование и развитие механизма поддержки и государственного стимулирования автолизинга.
- Разработка и реализация специализированного зако-

на об автолизинге.

- Развитие системы финансово – кредитной поддержки и стимулирования автолизинга.
- Активная антимонопольная политика, пресечение недобросовестной конкуренции и банковского диктата на рынке автолизинга.
- Совершенствование и развитие инфраструктуры лизингового рынка.
- Формирование и развитие системы подготовки кадров для лизинговой сферы.

В связи с этим, по мне-

нию автора, использование автолизинга в качестве источника инвестирования воспроизводства транспортных средств предприятия предполагает ряд особенностей:

- предприятие должно иметь хорошие показатели платеже- и кредитоспособности;

- финансовые результаты деятельности предприятия должны быть положительными и динамично возрастающими;

- предприятие должно отличаться финансовой устойчивостью;

- автотранспортные средства предприятия, в том числе требуемые для воспроизводства по лизингу, должны быть ликвидными;

- привлечение финансовых ресурсов по автолизингу не должно ухудшать финансового состояния предприятия в связи с появлением лизинговых платежей;

- привлечение финансовых ресурсов автолизинга должно стать мультипликато-

ром хозяйственной деятельности предприятия и стимулировать рост хозяйственной активности, повышение эффективности использования основных фондов предприятия;

- основной целью привлечения финансовых ресурсов по лизингу должно стать расширенное воспроизводство основных фондов предприятия;

- воспроизводство основных фондов предприятия за счет автолизинга должно соответствовать стратегии развития предприятия, его финансовой стратегии и иметь целевой характер;

- привлечение средств по автолизингу должно проводиться в соответствии с концепцией развития жизненного цикла предприятия;

- привлечение финансовых ресурсов в форме автолизинга должно обеспечивать условия и стимулировать инновационную деятельность на предприятии.

Литература

1. Газман В.Д. Лизинг статистика разви-тия. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2008. 590 с.
2. Горемыкин В.А. Лизинг, - М.: Информ-центр XXI века, 2005. - 944 с.
3. Ковынев С.Л. Лизинговые сделки, - М.: Вершина, 2006. – 224 с.
4. Философова Т.Г. Лизинг, - М.: Юнити-Дана, 2008. – 191 с.
5. «Результаты аналитического исследования», Лизинг ревью. 2009.август: Интернет-ресурс. Режим доступа: http://www.businesspress.ru/newspaper/default_mId_2.html (дата обращения: 01.09.2009)
6. «Всероссийская конференция "Лизинг в России – 2009"», "Эксперт РА". 2010.январь Интернет-ресурс. Режим доступа: <http://www.raexpert.ru/ratings/leasing/2009/> (дата обращения: 10.01.2010)
7. «Результаты опроса топ-менеджеров лизинговых компаний на IX Всероссийской кон-ференции"Лизинг в России – 2010": Будущее рынка лизинга», "Эксперт РА" 2011.январь Интернет-ресурс. Режим доступа: http://www.raexpert.ru/researches/leasing/poll_leasing2010/ (дата обращения: 15.01.2011)
8. Интернет-ресурс. Режим доступа: <http://www.gks.ru>

Человеческий капитал рыночного управления

А.К. Семенов, д.э.н., профессор кафедры управления, заслуженный деятель науки РФ

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования Московской области «Королевский институт управления, экономики и социологии»,
Г. Королев, Московская область

В статье рассматривается система рыночного управления: субъекты, их интересы, функции и взаимодействие. В научный оборот вводится понятие «человеческий капитал управления», дается его характеристика. Анализируются сильные и слабые стороны человеческого капитала управления организациями в России.

Система управления. Человеческий капитал субъектов управления. Сильные и слабые стороны, эффективность человеческого капитала управления.

Human Capital Management

A.K. Semenov, doctor of economics, professor of management, honored worker of science or Russian Federation.

State institution of higher education. Moscow region.
"Korolev Institute of management, economics and sociology",
Korolev, Moscow Region

The article deals with a system of market management: subjects, their interests, functions and interactions. "Human Capital Management" concept is introduced, its characterization is given. The strengths and weaknesses of Human Capital Management are analyzed by organizations of Russia.

Management system. Human Capital Management subjects. Strengths and weaknesses, effectiveness of Human Capital Management.

В современной экономической теории и в меньшей сте-

пени в хозяйственной практике сформировалось убеждение, что

определяющим фактором инновационного развития является человеческий капитал, т.е. совокупность знаний, умений и навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом [5].

Этот термин в научный оборот первыми ввели американский ученый Теодор Шульц и Гэри Беккер во второй половине XX века, которым за создание основ теории человеческого капитала были присуждены Нобелевские премии по экономике.

Развитие теории человеческого капитала происходит в соответствии с его классификацией:

1. Индивидуальный человеческий капитал
2. Человеческий капитал фирмы

3. Национальный человеческий капитал

Общим свойством различных видов человеческого капитала является его способность приносить своим владельцам устойчивый доход и обеспечивать им высокий статус.

В данной статье в научный обиход вводится новое понятие – «человеческий капитал управления» в условиях рынка. Выбор данного аспекта исследования исходит из убеждения, что именно с человеческим капиталом управления связаны как успехи, так и крупные провалы в рыночных преобразованиях в России.

Управление в условиях рынка осуществляется в различных формах (рисунок 1) [1,10].

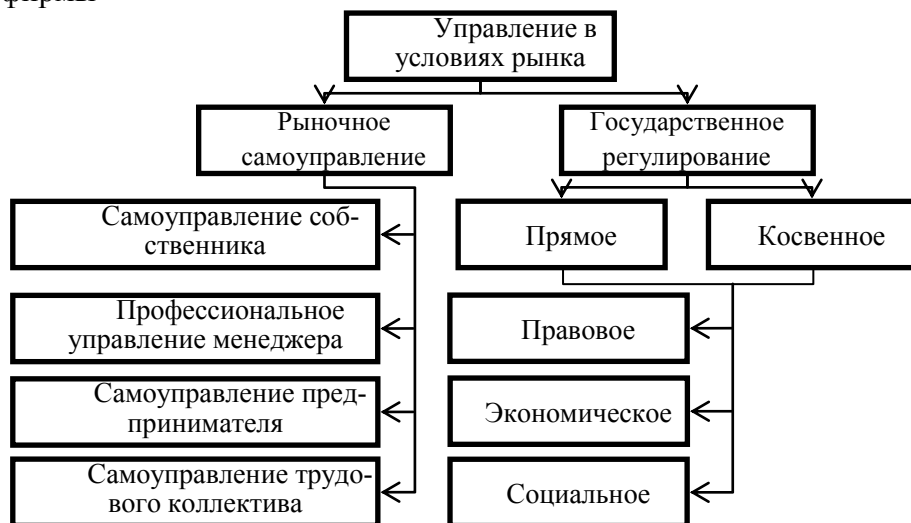


Рис. 1. Система управления рыночной экономикой

Система рыночного управления включает рыночное самоуправление и государственное регулирование рыночной экономики, соотношение которых может быть различным в зависимости от условий развития той или иной страны и менталитета ее народа – его традиций, привычек, обычаев, образа мышления и действий.

Рыночное самоуправление предусматривает самоуправление собственника, самоуправление предпринимателя, профессиональное управление менеджера и самоуправление членов трудового коллектива. Исходным управленческим отношением является самоуправление собственника, реализующего свое право владения, распоряжения и использования собственности. Иначе говоря, рыночное самоуправление – это функция собственника, который может осуществлять эту функцию в полном объеме или частично. Осуществление собственником рыночного самоуправления в полном объеме означает, что он берет на себя управленческие функции предпринимателя, менеджера, и членов трудового коллектива. Такой вариант рыночного самоуправления характерен для не-

больших частных предприятий. Возможны, также другие варианты.

В таблице 1 приведены восемь вариантов осуществления Собственником управленческих функций, которые характеризуются различными их сочетаниями в лице собственника. Так, в первом варианте собственник сосредоточивает у себя все управленческие функции. В восьмом варианте собственник выполняет лишь имманентно присущие ему функции владения, распоряжения, делегируя функции производительного использования собственности предпринимателю, менеджеру и членам трудового коллектива. Функции владения и распоряжения могут включать предоставление собственности в использование, передачу ее в аренду, акционирование, контроль за использованием, участие в распределении прибыли.

Производительное использование собственности, требующее предприимчивости, инициативности, настойчивости, готовности к риску, идей, специальных знаний и навыков, осуществляется предпринимателем, менеджером, членами трудового коллектива.

Табл. 1 **Варианты осуществления собственником управленческих функций**

№ вариантов	Управленческие функции			
	собственника	предпринимателя	менеджера	членов трудового коллектива
1	+	+	+	+

2	+	+	–	+
3	+	+	+	–
4	+	+	–	–
5	+	–	+	+
6	+	–	–	–
7	+	–	–	+
8	+	–	–	–

Начало формированию в России класса частных собственников положили приватизация государственных предприятий и жилья населения.

Формирование в России класса частных собственников шло «сверху» и «снизу». Верхний слой российских частных собственников образовался в процессе приватизации государственных предприятий, в результате которой государство частично или полностью отказалось от своих прав собственности и выполнения функций открытия и закрытия предприятий, определения их производственного профиля, директивного централизованного планирования, снабжения, финансирования в пользу руководителей предприятий, а также государственного аппарата и бывших партийных и комсомольских органов. Это – так называемый номенклатурный слой частных собственников. При этом первоначально до 30% акций бывших государственных предприятий перешло в собственность членов трудовых коллективов. Со временем

большая часть этих акций была скуплена крупными частными собственниками. В настоящее время в собственности трудовых коллективов находится 5-10% акций.

Формирование класса частных собственников «сверху» – специфический российский путь формирования человеческого капитала рыночного управления, важнейшей характеристикой которого является связи с высшим эшелонem государственной власти.

Нижний слой частных собственников формировался путем приватизации жилья, а также в результате их собственной инициативной деятельности по созданию новых, преимущественно малых предприятий как на базе собственного, так и заемного капитала.

В настоящее время доступ к природным, материальным и финансовым ресурсам ограничен узким кругом связанных с властями структурами людей.

Следует признать также слабую финансово-экономическую подготовлен-

ность населения, которое не разбирается в тонкостях финансового рынка, зачастую не имеет о нем объективной информации. Наконец, в России не соблюдаются гарантии прав частной собственности.

Центральная фигура рыночной экономики — предприниматель, ориентирующийся на насыщение рынка товарами и услугами и получение прибыли. В мировой экономической теории и хозяйственной практике нет единого общепринятого понимания предпринимательства. Российская рыночная действительность также не вносит полную ясность в рассматриваемую проблему.

Однако, можно выделить, по крайней мере, три подхода к раскрытию значения, сущности и содержания предпринимательства в жизни российского общества: социально-экономический, управленческий и личностно-психологический. Рассмотрение этих подходов будет способствовать осознанию российскими предпринимателями своего места и роли в формирующейся в стране рыночной экономике.

Предприниматели — это общественный слой людей, выполняющих определенные социальные и экономические функции. В системе субъектов рыночной экономики (собственник — предприниматель — менеджер — рабочий) пред-

приниматель не случайно занимает промежуточное положение между собственником и менеджером. Дело в том, что исторически в основе формирования самостоятельной социальной группы предпринимателей лежит отделение капитала-собственности от капитала-функции, то есть собственника капитала от дельца, заставляющего этот капитал работать. Как предоставление капитала в пользование, так и предпринимательство представляют собой источники экономического роста. Однако предоставление капитала в пользование играет при этом пассивную, а предпринимательство — активную роль. Соответственно, доходом собственника считается процент на капитал, а предпринимателя — предпринимательский доход, получаемый в результате его творческой, организаторской и, в немалой степени, рискованной деятельности. Именно творческий характер предпринимательства был недооценен марксистской теорией, отождествлявшей предпринимательство с эксплуатацией. Между тем, одной из причин, вызвавшей необходимость подобного разграничения на Западе, послужила индустриальная революция в XVIII веке, которая высветила принципиально различную роль собственников капитала и предпринимателей в экономическом развитии. Не случайно многие из известных в

мире изобретателей, не имея собственного капитала, стали крупными предпринимателями. Первоначально предприниматели выполняли также функцию менеджеров. К середине XX века сложилось современное понимание предпринимательства как вида деятельности по организации и осуществлению смелых, важных и трудных проектов, направленных на реформирование существующего способа производства путем внедрения изобретений, использования новых технических, экономических и организационных возможностей. Предпринимательство — это всегда попытка сделать что-то новое или улучшить существующее. Предпринимательство связано с готовностью рисковать и добровольно брать на себя весь риск, связанный с осуществлением нового дела.

В современных условиях активная, творческая, инновационная роль предпринимательства используется в странах Запада для повышения конкурентоспособности их экономики, создания новых рабочих мест.

В России формирование социального слоя предпринимателей связано с необходимостью структурной перестройки экономики, приспособления производства к изменяющимся условиям, обеспечения рыночного равновесия спроса и предложения, более эффективного

использования ресурсов, получения населением дополнительных доходов.

В мировой практике рыночной экономики выделяется, по крайней мере, четыре основных управленческих функций предпринимателя:

1. Новаторство в технике и технологии, организации, коммерции, финансах и других видах деятельности;

2. Соединение ресурсов земли, труда и капитала в едином процессе хозяйственной деятельности;

3. Принятие решений в предпринимательской деятельности;

4. Риск своими и заемными средствами, временем, трудом, а в условиях современной России — нередко также здоровьем и даже жизнью.

Новаторство — это выработка предпринимательской идеи, которая может быть положена в основу организации какого-либо нового дела или совершенствования уже существующего. Можно ли научиться новаторству? Ответ на этот вопрос неоднозначен. С одной стороны, существуют определенные правила предпринимательского поведения и выработки предпринимательских идей, которым можно научиться. В зарубежной, особенно американской, литературе по менеджменту читателю настойчиво прививается убеждение о

доступности предпринимательской деятельности практически для каждого. Препятствием для этого не являются ни пол, ни возраст, ни состояние здоровья, ни вид деятельности. Американское общество сделало ставку на предпринимательство, и это дает свои положительные результаты. С другой стороны, реальная практика убеждает, что способности к предпринимательству – это «божий дар», который дается не каждому. По различным оценкам, предпринимательскими способностями обладает от 6 до 15% взрослого населения. Об этом же свидетельствует разорение ежегодно до 70% возникающих новых американских фирм, не выдерживающих жесткой конкуренции идей и личных качеств предпринимателей.

Реализация предпринимателями своих функций, прав и обязанностей требует от них определенных знаний, практических навыков, личных качеств. Прежде всего, предприниматель должен знать [1,21 - 22]:

- механизм действия экономических законов рыночного хозяйства (законов стоимости, спроса и предложения, конкуренции, экономии времени, денежного обращения и др.);
- национальное и международное законодательство, регулирующее предпринимательскую деятельность, деятельность бирж, банков, налоговых органов, страховых компаний;

- потребности рынка (маркетинг);
- теорию риска;
- основы управления людьми;
- отрасль своей деятельности.
- Предприниматель должен уметь:
 - выдвигать новые коммерческие идеи и оценивать их перспективность;
 - разрабатывать бизнес-план;
 - создавать предприятие;
 - находить нестандартные решения;
 - действовать в условиях неопределенности;
 - давать взвешенные оценки фактам;
 - вести переговоры, заключать сделки;
 - уметь получать причитающееся.

Для предпринимателей, добивающихся наибольших успехов, характерны следующие качества:

- целеустремленность;
- поиск возможностей и инициативность;
- высокая работоспособность и упорство;
- готовность к риску;
- ориентация на эффективность и качество;
- коммуникабельность;
- способность убеждать;
- независимость и уверенность в себе.

Обследование российских предпринимателей вывило наряду с положительными, также типичные отрицательные качества. К ним относятся: узость предпринимательского мышления (недостаток предпринимательских идей) коммерческая некомпетентность, ненадежность (не держат слова), стремление к роскоши.

Свои управленческие функции собственники, предприниматели осуществляют непосредственно сами или с привлечением профессиональных менеджеров, необходимость которого связана с рядом факторов. К ним относятся: усложнение производства и рост органического строения капитала, повышение роли человеческого фактора, повышение неопределенности развития, глобализация экономики и др. Действие этих факторов привело к формированию профессионального менеджмента как науки, практики, искусства и аппарата управления.

Наука управления – это система концепций, теорий, законов, принципов, форм и методов управления.

Менеджмент как практика представляет собой обеспечение эффективного функционирования организации, ее конкурентоспособности, достижения стоящих перед ней целей и задач.

Искусство – это образы управления, зависящие от таланта, опыта, интуиции.

Менеджмент как аппарат управления включает три уровня – высший, средний и низший.

Содержание менеджмента проявляется в его основных функциях – планировании, организации, мотивации, координации и контроле.

Профессиональный менеджмент требует определенных способностей, знаний и умений, т.е. компетенций, которые принято делить на общекультурные и профессиональные. Ключевыми из них являются разносторонние знания, в том числе основ управления людьми, научно-исследовательский подход, стратегическое и вариантное мышление, организационная культура, самостоятельность, коммуникабельность, новаторство, владение информационными технологиями, стрессоустойчивость [3, 96].

Ключевые компетенции обеспечивают конкурентные преимущества менеджмента, его сильные стороны. К сильным сторонам российского менеджмента относятся высокая работоспособность, выносливость, энергичность, творческий подход, способность адаптироваться к изменяющимся условиям, овладевать новыми методами управления. К слабым сторонам относятся авто-

ритарный стиль, правовой нигилизм, несформированность правил корпоративного поведения, сильное влияние личных отношений, недооценка стратегического управления [2, 39-42].

Наряду с собственником, предпринимателем и менеджером в управлении принимает участие трудовой коллектив. Сфера управления трудового коллектива охватывает прежде всего трудовые отношения и качество продукции и услуг. Трудовым коллективом совместно с администрацией предприятия устанавливается продолжительность и распорядок рабочего дня, планируются отпуска, разрабатывается и совершенствуется система стимулирования, безопасности труда, обеспечения качества продукции и труда. Члены трудового коллектива осуществляют также консультативные функции при принятии решений, вносят предложения по совершенствованию деятельности предприятия. Круг выполняемых работниками функций управления зависит от уровня развития социального партнерства, квалификации, личных качеств и других факторов.

Эффективность человеческого капитала управления измеряется системой показате-

лей, характеризующих степень достижения целей (ожиданий) субъектов управления [4, 85-86].

Собственники ожидают обеспечения гарантий неприкосновенности своей собственности, роста стоимости своих акций (капитала) и дивидендов.

Предприниматели заинтересованы в свободе занятий всеми видами законной деятельности, открытости и доступности рынка для всех, свободном ценообразовании, получении дохода.

Профессиональные менеджеры заинтересованы в сохранении и упрочнении своего статуса, повышении эффективности бизнеса и высоком уровне оплаты своего труда.

Работники трудовых коллективов хотят *справедливой и достойной оплаты труда, хороших условий и безопасности труда, удовлетворенности от работы, повышения квалификации, участия в управлении.*

Интересы различных субъектов рыночного управления не только совпадают, но и могут противоречить друг другу. Повышение эффективности человеческого капитала управления обеспечивается за счет достижения баланса интересов и синергии действий субъектов управления.

Литература

1. Основы менеджмента. Учебное пособие – М.: ИТК «Дашков и Ко», 2001г.

-
2. Семенов А.К., Набоков В.Н. Теория менеджмента. Учебник – М.: ИТК «Дашков и Ко», 2012г.
 3. Семенов А.К., Набоков В.Н. Основы менеджмента. Учебник – М.: ИТК «Дашков и Ко», 2010г.
 4. Управление: традиции и инновации. Сборник научных статей. Выпуск 1. 2.1. ФГОБУ ВПО Финансовый университет при Правительстве РФ, 2011г.
 5. ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий_капитал

Бюджетирование — один из элементов управления финансовым результатом в хозяйствующем субъекте

М.Ф. Овсийчук – д.э.н., профессор
кафедры бухгалтерского учета и аудита

Т.Е. Старцева – д.п.н., профессор,
ректор Королевского института управления, экономики
и социологии

Государственное образовательное учреждение
Высшего профессионального образования Московской области
«Королевский институт управления, экономики и социологии»,
г. Королёв, Московская область

Внедрение современной системы бюджетного планирования является эффективным средством снижения отрицательного воздействия рисков на деятельность хозяйствующих субъектов. В статье на примере промышленного производства рассмотрена методика анализа безубыточности продаж, позволяющая определить объем продаж, покрывающий затраты и наступление точки окупаемости, а также прогнозировать рост прибыли, которая позволяет организации работать безубыточно.

Бюджет, точка окупаемости, центр хозяйственной ответственности, управление затратами, управление прибылью.

Budgeting one of management elements financial result in the managing subject

M.F. Ovsyichuk, doctor of economic sciences,
professor in the department of accounting and audit,

T.E. Startseva, PhD, Chancellor of KIMES,
State educational institution
of higher professional education of Moscow region,
“Korolev Institute of Management, Economics and Sociology”,
Korolev, Moscow Region

Introduction of modern system of budgetary planning is an effective remedy of decrease in negative influence of risks on activity of managing subjects. In article on an industrial production example the technique of the

analysis of break-even of the sales is considered, allowing to define the sales volume covering expenses and approach of a point of a recoupment, and also to predict growth of profit which allows the organization to work is break-even.

The budget, a recoupment point, the center of economic responsibility, management of expenses, management of profit.

Составление бюджетов, является одним из важнейших процессов в системе планирования и внутреннего финансового контроля.

Бюджет может иметь несколько видов и форм. Его структура зависит от того, что является предметом составления бюджета; от размера деятельности хозяйствующего субъекта; степени, в которой процесс формирования бюджета интегрирован с финансовой структурой организации; от квалификации и опыта разработчиков.

Информация, содержащаяся в бюджете, должна быть доступной, ясной, такой, чтобы содержание бюджета было понятно. Избыток информации не позволяет понимать значение и точность данных, а недостаточность - наоборот, может привести к непониманию основных данных в принятых документах.

Бюджеты составляются на год с подразделением на кварталы и месяцы. Основными функциями бюджетов, хозяйствующих субъектов являются:

- планирование таких операций, которые позволяют

обеспечивать достижение целей;

- координирование многопрофильной деятельности хозяйствующего субъекта;

- стимулирование руководителей центров хозяйственной ответственности на достижение целей;

- контроль текущей деятельности, обеспечение динамики бюджетов, соблюдение смет затрат, повышение уровня рентабельности финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующего субъекта;

- разработка концепции ведения финансово-хозяйственной деятельности, направленной на повышение ее эффективности.

Бюджет, составленный на длительный период времени, корректируется в процессе его выполнения, что позволяет учитывать изменение условий, в которых работает организация.

Существует два подхода к составлению бюджетов: приростное бюджетирование и бюджетирование «с нуля».

Приростное бюджетирование - это составление бюджетов на основе фактических ре-

зультатов, полученных в предыдущем периоде. С использованием такого подхода, фактические показатели предыдущего периода корректируются с учетом темпов инфляции, ценовой и налоговой политики государства и других факторов. Этот метод не требует значительных затрат на расчеты, однако он - не анализирует эффективность затрат, а достигнутые результаты автоматически переносит на следующий период.

Бюджетирование «с нуля» - это метод бюджетирования, при котором запланированные затраты должны обосновываться так, будто бы деятельность осуществляется впервые. Этот метод требует от каждого бюджетного центра детального анализа деятельности для выявления неэффективных операций и выбора наиболее выгодных направлений использования производственных ресурсов. Он позволяет выявить проблемы в выполнении бюджетов производства, продаж, расходов и решить их на стадии планирования. В тоже время бюджетирование «с нуля» является трудоемким и дорогостоящим.

Процесс составления бюджета является мощным средством для стимулирования руководителей в осуществлении целей их центров ответственности и, следовательно, целей организации в целом.

Каждый руководитель должен точно знать, что ожидают от его центра ответственности.

Стимулирующая роль бюджета проявляется больше, если специалисты и руководители принимают активное участие в разработке бюджета своего подразделения.

В бюджете отражаются желаемые результаты на момент его формирования. Тщательно подготовленный бюджет является стандартом, с которым сравнивают фактически достигнутые результаты, так как он включает в себя оценку эффекта переменных затрат, которые прогнозировались во время разработки бюджета.

Исследования показали, что в отдельных хозяйствующих субъектах существует практика сравнения достигнутых результатов с результатами за прошлый год. Но такие методы имеют существенные недостатки, так как при сравнении не учитываются изменения в направлениях деятельности и прогнозах на текущий год.

Сравнение фактических данных с бюджетными их значениями указывает, куда следует направить в первую очередь внимание специалистов и необходимые управленческие воздействия. Анализ отклонений между фактическими достигнутыми результатами и плановыми данными бюджета может помочь идентифицировать проблемную область, которая тре-

бует первоочередного внимания; выявить новые возможности, не предусмотренные в процессе разработки бюджета; показать, что первоначальный бюджет в некоторой степени был не реальным, поэтому он не может быть выполненным.

Отклонения от бюджета определяют ежемесячно и служат для контроля. Сравнение фактических и бюджетных данных за год часто является главным фактором оценки каждого центра ответственности и его руководителя. Зарубежный опыт свидетельствует, что в некоторых компаниях премии менеджеров рассчитываются от положительного отклонения по его центру ответственности (например, от суммы сэкономленных материалов, фондов оплаты труда).

Внедрение современной системы бюджетного планирования является эффективным средством снижения отрицательного воздействия рисков на деятельность хозяйствующих субъектов. И, если внешние риски (политические, экономические, правового регулирования и т.д.) могут поддаваться лишь прогнозированию, то борьба с внутренними рисками может быть весьма успешной с помощью системы бюджетного планирования деятельности кооперативных организаций. По нашему мнению, недопущение ущерба основной деятельности хозяйствующих субъектов сле-

дует рассматривать как источник дополнительных доходов.

Система бюджетирования деятельности организации позволяет снизить ущерб от рисков как прямого, так и непрямого действия. Потери организации от рисков непрямого действия составляют в денежном выражении, такую же величину, как от рисков основной деятельности. Для средних и крупных организаций эти риски в сумме в несколько раз могут превосходить все остальные потери. Оценку потерь организации от неблагоприятного воздействия рисков можно получить, если использовать экспертные оценки вероятностей наступления неблагоприятных событий (рисков) и масштаб воздействия этого события на соответствующий показатель деятельности организации.

Система бюджетного планирования позволяет отслеживать реальные места возникновения накладных расходов. В результате становится возможным создание системы отношений, при которой руководители подразделений вместо «выбывания» дополнительных ресурсов будут стремиться к освобождению от неэффективно используемых активов.

На практике составляют бюджет, состоящий из двух частей: операционного и финансового.

Операционный бюджет включает: бюджет продаж;

бюджет производства; бюджет затрат на товары, материалы и сырье; бюджет трудовых затрат и оплаты труда; бюджет общих и административно-управленческих расходов; бюджет расходов на продажу; бюджет себестоимости реализуемых товаров, продукции.

Финансовый бюджет-план, отражающий предполагаемые источники финансовых средств и направления их использования, включает: бюджет инвестиций; прогнозный отчет о прибылях и убытках; прогнозный бухгалтерский баланс; бюджет денежных средств (прогноз потоков денежной наличности).

Источником информации для составления финансового бюджета являются состав-

ляющие операционного бюджета, поэтому, необходимо соблюдать определенную очередность в составлении бюджетов.

Располагая бюджетом продаж, сметой себестоимости продаж, общехозяйственных расходов, расходов на продажу, составляют смету (бюджет) прибылей и убытков, которая отражена в таблице 1.

Зная величину предполагаемой прибыли, хозяйствующий субъект может планировать на какие цели ее следует использовать: на вознаграждения работникам по итогам года или на дивиденды учредителям или произвести отчисления в фонд развития материально-технической базы хозяйствующего субъекта.

Табл. 1 Смета прибылей и убытков (прогноз форма №2)

№ п/п	Статьи	Сумма, в руб.		
		Общая	в том числе	
			продажа изделия А	продажа изделия Б
1.	Выручка от продаж	36778,1	29086,1	7692,0
2.	Себестоимость реализованной продукции, това-	27432,9	22049,2	5383,7
3.	Валовая прибыль (маржинальный доход) (стр. 1 -	9345,2	7036,9	2308,3
4.	Расходы на продажу	2453,0	2153,0	300,0

5.	Общехозяйственные расходы	1182,0	872,6	309,4
6.	Прибыль от основной деятельности (стр. 3 - стр. 4)	5710,2	4011,3	1698,9
7.	Прибыль к налогообложению	5710,2	4011,3	1698,9
8.	Налог на прибыль (стр. 7 x 20%) : 100%	1142,0	802,3	339,7
9.	Чистая прибыль (стр. 7 - стр. 8)	4568,2	3209	1359,2

В целях повышения эффективности деятельности структурных подразделений хозяйствующего субъекта по нашему мнению, целесообразно составлять бюджет прибылей и убытков по центрам хозяйственной ответственности, что позволит определить, какой из них будет убыточным, прибыльным или низко рентабельным. Это позволит не ожидая, что произойдет в процессе деятельности, предпринимать меры, для выхода из сложного положения на стадии прогнозирования.

Таким образом, осуществление бюджетирования позволит учитывать результаты каждого центра хозяйственной ответственности и поощрять их за экономию производственных ресурсов, что будет способствовать повышению эффективности деятельности структурных подразделений хозяйствующего субъекта.

После составления бюджетов важно знать, на сколько они выполнимы и при каких объемах продаж соответствие

его точки окупаемости.

Разница между объемом продаж и объемом продаж соответствующей точки окупаемости затрат, показывает величину, называемую «границей безопасности».

При уменьшении объема продаж до «границы безопасности» организация все еще не будет нести убытки.

Анализ безубыточности является одним из элементов системы управления доходами. Этот анализ позволяет на стадии планирования, бюджетирования определить момент окупаемости издержек и при каком объеме продаж организация будет безубыточной.

Исследования практики применяемых методов анализа в управлении доходами и производство продукции показало, что анализ безубыточности в большинстве случаев применяются после окончания отчетного периода - квартала, полугодия, года, то есть после составления отчета о прибылях и убытках. В данном случае, анализ констатирует, когда объем продаж пе-

ресек точку окупаемости затрат и доходы от продаж покрыли условно-постоянные затраты на продажу. Однако такой анализ не позволяет предпринять меры для того, чтобы увеличить прибыль.

Количественное значение точки окупаемости затрат рассчитывают по формуле 1:

ОПСТО = Условно-постоянные издержки / (Объем продаж - переменные издержки соответствующие объему продаж) x Объем продаж (1);

- где ОПСТО - объем

продаж соответствующей точке окупаемости.

Рассмотрим на примере промышленного производства методику анализа безубыточности продаж, позволяющую определить объем продаж, покрывающий затраты и наступление точки окупаемости, которая позволяет организации работать безубыточно.

Исходными данными для анализа является бюджет прибыли и убытков. Для этого сгруппируем показатели бюджета в таблицу 2.

Табл. 2 Исходные данные для определения точки окупаемости затрат

№ п/п	Показатели	Всего		в том числе			
				изделие А		изделие Б	
		тыс. руб.	%*	тыс. руб.	%*	тыс. руб.	%*
1.	Объем продаж	36778,1	100	29086,1	100	7692,0	100
2.	Переменные издержки (из табл. 11 стр.2+стр.4)	29885,9	81,3	2402,2	83,2	5683,7	73,9
3.	Маржинальный доход (вклад) (стр.1-стр.2)	6892,2	18,7	4883,9	16,8	2008,3	26,1
4.	Постоянные расходы	1182,0	3,2	872,6	3,0	309,4	4,0
5.	Прибыль (стр.3-стр.4)	5710,2	15,5	4011,3	13,8	1698,9	22,1
* Все показатели делятся на объем продаж и умножаются на 100%							

В таблице 2 определен удельный вес каждого показателя в объеме продаж. Удельный вес маржинального дохода представляет вклад, который позволяет определить маржинальный доход для других объемов продаж. Для исследуемого предприятия маржинальный доход составил: $18,7\%:100 = 0,187$, соответственно используя формулу 1, ОПСТО для исследуемого предприятия составляет:

$$\text{ОПСТО} = 1182,0 / 6892,2 \times 36778,1 = 6307,7 \text{ тыс. руб.}$$

Наши исследования позволяют сделать вывод, что в условиях рыночных отношений важно знать объем продаж соответствующий точке окупаемости для каждого изделия. Следовательно необходимо определить точку безубыточности для производства изделия А и изделия Б:

$$\text{ОПСТО (изделие А)} = 872,6 : 4883,9 \times 29086,1 = 5197,8 \text{ тыс. руб.}$$

$$\text{ОПСТО (изделие Б)} = 309,4 : 1698,9 \times 7692,0 = 1404,2 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом необходимо продать изделий А на 5197,8 тыс. руб., тогда окупаются постоянные затраты и, как бы не изменялись переменные, предприятие будет получать прибыль, соответственно по изделию Б – необходимо продать на сумму 1402,2 тыс. руб.

Управление затратами взаимосвязано с управлением прибылью. В управлении прибылью важно уметь прогнозировать рост прибыли. Для максимизации темпов прироста прибыли нужно уметь манипулировать увеличением или уменьшением не только переменных, но и посто-

янных затрат и в зависимости от этого, прогнозировать рост прибыли.

Исследование практики прогнозирования прибыли показало, что, составление основного бюджета и получение расчетной прибыли считает прогнозной. Следовательно, необходимо составить несколько прогнозов и выбрать наиболее подходящий для хозяйствующего субъекта. Это возможно путем определения силы воздействия производственного рычага, определяемого по формуле 2

$$\text{СВПР} = \text{РРПВПЗ} / \text{Прибыль} \quad (2),$$

где: СВПР - сила воздействия производственного рычага;

РРПВПЗ – результат от реализации после вычета переменных затрат.

Результат от реализации после вычета переменных затрат, представляет собой маржинальный доход (вклад на покрытие).

Силу воздействия производственного рычага для нашего примера можно определить, используя формулу 2 и данные (таблица 1) для изделия А :

$$\text{СВПР} = 29086,1 - 22049,2 / 4011,3 = 1,75$$

Это означает, что при возможном увеличении выручки от продаж на 8%, прибыль возрастает на 14% ($1,75 \times 8$), а увеличение на 10% дает рост прибыли на 17,5%, если руководством принято решение увеличить объем продаж на 10%, т.е. на 2908,6 тыс. руб., то соответственно прибыль увеличится на 682 тыс. руб. или на 17%.

При увеличении выручки от

продаж, если точка окупаемости уже пройдена, сила воздействия производственного рычага убывает, каждый процент прироста объема про-

даж дает все уменьшающийся процент прироста прибыли

Литература

1. Овсийчук М.Ф. Бюджетирование в кооперативных организациях, элемент системы управления затратами. Информационно-внедрительный центр «Маркетинг» Москва, 2007.
2. Щиборщ К.В. Бюджетирование деятельности промышленных предприятий России. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во «Дело и Сервис», 2005.
3. Финансовый менеджмент (руководство по технике эффективного менеджмента М., Дело, 1998.

Системный подход к формированию стратегии развития управляющих компаний жилищно-коммунального комплекса

К.С. Степаев , соискатель кафедры Управления
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования Московской области
«Королевский Институт управления, экономики социологии»
г. Королев, Московская область.

В статье рассматривается концепция системного анализа в жилищно-коммунальном хозяйстве. Проанализированы характерные основные системные компоненты для жилищно-коммунального хозяйства. Анализ показывает, что существующий методический аппарат инновационного менеджмента не учитывает в достаточной степени специфику инновационной деятельности предприятий жилищно-коммунальной сферы, которая не отражает интеграционные процессы в отрасли. К общесистемным свойствам следует отнести целостность жилищно-коммунальной сферы, её иерархичность и интегративность.

Системный подход, жилищно-коммунальный комплекс, стратегическое развитие.

The system approach to formation of strategy of development of management companies of a housing-and-municipal complex

K. Stepaev, the applicant department of Management
State educational institution
higher education, Moscow Region
Chartered Institute of Management, Economics Sociology,
Korolev, Moscow region.

This Article overlooks the Concept in thee hosing and communal sector. The Article adresses to analysis of some characteristic main system features of housing and communal service rendering. The analysis represents, that the existing innovating management tools don't consider the innovation activities specification of housing and communal enterprises in the applicable degree, that does not reflect the whole sectorial integration processes. The general-system properties include the integrity of the

Жилищно-коммунальный комплекс является важнейшей составляющей в системе жизнеобеспечения граждан, охватывает практически все население страны и в связи с этим занимает исключительное положение в ряду прочих отраслей экономики. Важной характеристикой жилищно-коммунального хозяйства является сохранение солидарной ответственности органов власти различных уровней, хозяйствующих субъектов и контролирующих органов за стабильное, надежное и качественное предоставление услуг потребителям.

Преимущества использования системного подхода при реформировании системы ЖКХ вполне очевидны и состоят в следующем:

- рассмотрение сложного многоуровневого объекта как целостной системы;
- выделение структуры, состава и границ, входящих в систему элементов, определение их назначения и функций;
- полный и всесторонний учет взаимосвязей и взаимодействия между элементами системы, их влияния на результаты её деятельности;
- выявление внешних факторов, влияющих на систему и воздействующих на неё;
- определение факторов, непосредственно влияющих на резуль-

тативность и эффективность функционирования системы;

- определение благоприятных и неблагоприятных, ближайших и долгосрочных последствий изменения системы.

Жилищно-коммунальное хозяйство является одной из важнейших сфер экономики России. Его ведущими отраслями являются жилищное строительство и жилищное хозяйство, которые обеспечивают воспроизводство и содержание жилищного фонда, а также коммунальное хозяйство, которое обеспечивает производство и доведение коммунальных услуг до непосредственных потребителей. ЖКХ представляет собой крупный многоотраслевой комплекс, в котором по состоянию на 01.03.2009 занято более 2,3 млн. человек, 33 тысячи 845 организаций обеспечивают теплом, водой, газом, электроэнергией и другими видами жилищно-коммунальных услуг более 2 млн. 664 тысяч жилых домов (а это свыше 3 миллиардов. кв. метров), сотни тысяч объектов инфраструктуры и промышленных производств. Отрасль формирует 4% валового внутреннего продукта страны, а ежегодный объем оказываемых услуг превышает 2 триллиона рублей.

Жилищно-коммунальному хозяйству как сложной целостной системе присущ ряд общесистемных, а также особенных свойств. К общесистемным свойствам следует отнести

целостность жилищно-коммунальной сферы, её иерархичность и интегративность. **Целостность** жилищно-коммунального хозяйства означает, что изменение структуры, связей и поведения любого экономического субъекта оказывает воздействие на все другие экономические субъекты и изменяет систему в целом. И наоборот: любое изменение в системе жилищно-коммунального хозяйства вызывает преобразование структуры, связей и поведения экономических субъектов. **Иерархичность** системы жилищно-коммунального хозяйства подразумевает включение этой системы в качестве подсистемы в систему более высокого порядка – национальную экономику, а каждый её компонент также является системой. **Интегративность** жилищно-коммунального хозяйства проявляется в обладании свойствами, отсутствующими у её отдельных компонентов. В связи с этим, перенос на жилищно-коммунальное хозяйство свойств единичного хозяйства означает отрицание его социального характера.

Таким образом, для жилищно-коммунального хозяйства характерны основные системные компоненты:

1. Наличие организационной структуры экономических институтов и отношений, закрепленных в различных нормативно-правовых актах РФ.

- Основной составляющей жилищно-коммунальной системы является рынок жилья, который не может функционировать без об-

служивающих его рынков жилищных и коммунальных услуг. В соответствии со ст.19 Жилищного кодекса к жилищному фонду относятся «все жилые помещения, находящиеся на территории России, независимо от того, кому они принадлежат, каков правовой режим их использования, каковы основания возникновения права пользования данными помещениями».

Однако жилье само по себе не является самообеспечивающейся системой и требует грамотной и эффективной эксплуатации, т.е. своевременного предоставления жилищных и коммунальных услуг нормативного качества. Данные услуги производятся и предоставляются в рамках двух самостоятельных рынков – рынка жилищных услуг и рынка коммунальных услуг. Принципом разделения жилищно-коммунального комплекса является различная конкурентная природа его подсистем: рынок жилищных услуг ближе по своей организации к рынку свободной конкуренции, а природа рынка коммунальных услуг тяготеет к монополии. Соответственно принципу разделения двух рынков и основ их функционирования должны использоваться и различные инструменты управления: минимальное вмешательство государства в деятельность рынка жилищных услуг и активное участие государства для обеспечения стабильного функционирования рынка коммунальных услуг в современных экономических условиях. **Многоуровневая структура управления системой жилищно-коммунального хозяйства**

Управление системой жилищно-коммунального хозяйства осуществляется на трех уровнях: федеральном, субфедеральном и местном уровнях.

Таким образом, *полномочия федеральных органов* исполнительной власти в жилищно-коммунальном хозяйстве представляют собой сферу ответственности государственных органов федерального уровня за определение нормативно-правовых основ деятельности ЖКХ, осуществление программно-целевого государственного финансирования ЖКХ, контроль за использованием федерального финансирования.

Полномочия региональных органов исполнительной власти – это сфера ответственности государственных органов регионального уровня власти за соблюдение федеральных нормативно-правовых основ деятельности ЖКХ, за установление региональных норм в сфере жилищного и коммунального хозяйства, распределение финансовых средств федерального бюджета в соответствии с потребностями территорий, осуществление контрольных функций, установление региональных стандартов оплаты жилищных и коммунальных услуг и тарифов.

В свою очередь, *полномочия органов местного самоуправления* следует понимать как сферу ответственности муниципальных органов власти за соблюдение нормативно-правовых основ в сфере ЖКХ, нормотворчество в сфере ЖКХ в пределах своей компетенции, предоставление жилищных и коммунальных

услуг, установление нормативов потребления коммунальных услуг, цен на содержание, ремонт жилья, наем жилых помещений в государственном и муниципальном жилищном фонде, тарифов и надбавок на коммунальные услуги в соответствии со стандартами. К субъектам местного уровня иерархической управленческой структуры относятся департаменты и комитеты жилищно-коммунального хозяйства администраций городов.

2. Наличие системной инфраструктуры

Наличие инфраструктурной базы является важной составляющей всей системы жилищно-коммунального комплекса, так как функционирование комплекса напрямую зависит от наличия современных технических мощностей. Инфраструктура жилищно-коммунального комплекса предназначена не только для обеспечения функционирования данной экономической системы, но, прежде всего, для удовлетворения потребностей членов всего общества. Эффективной можно назвать ту экономическую систему, которая способна максимально использовать имеющиеся мощности и обеспечить людей необходимыми благами.

В целом, управление жилищно-коммунальным хозяйством осуществляется на основе общеметодических положений науки управления. Тем не менее, нельзя не учитывать особенности управления данной системой, обусловленные специфическими факторами.

- Продуктом эксплуатации жилищного фонда являются *жилищные услуги*, производимые при эксплуатации жилищного фонда для поддержания его в состоянии, соответствующем санитарным и техническим нормам.

Предоставлением жилищных услуг занимаются *предприятия жилищного фонда* – юридические лица независимо от их организационно-правовой формы, осуществляющие эксплуатацию жилищного фонда и оказание жилищных услуг. Важной составляющей рыночных отношений являются договорные отношения между исполнителями и потребителями в процессе выполнения работ и оказания услуг, регулируемые нормами гражданского и жилищного законодательства.

- Второй жизненно важной подсистемой жилищно-коммунального комплекса является рынок коммунальных услуг, производящий и поставляющий основные коммунальные услуги потребителям, проживающим в жилищном фонде разных форм собственности.

Специфика данной сферы деятельности объясняется характерными особенностями, среди которых выделяют 3 наиболее существенных аспекта: *технологический, экономический и социальный*. **Технологическая специфика** коммунального сектора рынка связана с необходимостью обеспечить бесперебойное обслуживание населения и бюджетных организаций, учитывая коллективный характер удовлетворения по-

требности в коммунальных услугах. Важными *технологическими характеристиками* процесса являются обязательность предоставления коммунальных услуг и непрерывность работы соответствующих технологических цепочек. Этому императиву должна быть подчинена экономическая организация данного рыночного сектора. Отношения поставщика и потребителей тепло- и электроэнергии нельзя в полной мере приравнять к обычным частным сделкам, заключаемым на определенный срок, так как речь идет о типичной технологической цепочке, рассчитанной на неограниченный срок действия и только оформляемой как повторяющаяся поставка определенной партии товара. Необходимо учитывать, что разрыв этой цепочки может привести к разрушению всего технологического процесса. Именно вышеописанной особенностью коммунальной сферы продиктована необходимость сохранения муниципальной собственности на коммунальные предприятия и государственного регулирования деятельности данных предприятий. **Экономическая специфика** коммунального комплекса накладывает также некоторые ограничения на применение здесь механизмов хозяйствования свободного рынка. Наиболее целесообразным является управление коммунальными инфраструктурными системами как единым целым, а убыточный режим деятельности в сферах, выпадающих из общего ряда убывающей отдачи или растущих предельных издержек, может быть признан рациональным. Специфичность функци-

онирования коммунальной системы обусловлена также влиянием на нее **социальных факторов**. Муниципальный сектор экономики является особым типом хозяйства, который невозможно организовать полностью на коммерческой основе, так как его основу составляют отрасли с замедленным оборотом капитала (местная инфраструктура и социальная сфера), ориентированные, в значительной мере, на достижение неэкономических целей. При анализе работы коммунальных предприятий необходимо учитывать не только экономический эффект, но и социально-экономический, а также чисто социальный эффект. Главной целью должно быть улучшение качества обслуживания населения, наиболее полный учет его потребностей и уже посредством этого улучшение финансовых показателей работы предприятий.

Жилищное и коммунальное хозяйство представляет собой многоотраслевое хозяйство, в котором переплетаются все социально-экономические отношения по жизнеобеспечению населения и удовлетворению потребностей производственных отраслей и сферы услуг. Основной особенностью жилищно-коммунальной системы является огромная социальная роль данного сектора экономики.

Совершенно очевидно, что природа жилья и коммунальных услуг существенно отличается от других конкурентных сфер деятельности. Это обусловлено характерными свойствами жилищно-коммунальных услуг, среди которых

необходимо выделить следующие:

- **Всеобщий и обязательный характер**, поскольку в жилищных и коммунальных услугах в равной мере нуждаются представители всех социальных слоев, независимо от их материального достатка, причем объем потребления зависит не от цены услуги, а от процессов, на которые они используются.
- **Неотложный характер**, поскольку именно насущный и незаменимый характер жилищно-коммунальных услуг делает их общественным благом и требует, чтобы эти блага были равнодоступны всем, кто нуждается в них, независимо от их платежеспособности; именно общедоступность услуг – это главный показатель комфортности организации быта.
- **Индивидуальный характер**, проявляющий черты регулярности, периодичности и неравномерности во времени.
- **Утилитарный характер потребления.**
- **Уникальность, обусловленная невзаимозаменяемостью.**

Высокий уровень социальной ответственности предполагает высокую политическую значимость жилищно-коммунального хозяйства.

Не менее острым политическим моментом является непрерывный в течение последних 15 лет реформирования ЖКХ рост тарифов на жилищно-коммунальные услуги. Несмотря на социальную поддержку малообеспеченных граждан, недовольство потребителей высокими ценами и низким качеством жилищно-коммунальных услуг приводит к

определенной социальной напряженности и является серьезным дестабилизирующим экономическую и политическую обстановку фактором.

До сих пор не считается возможным отказаться от финансового содержания приватизированного жилья в связи с предполагаемым всплеском социального недовольства и волны социального протеста в стране.

Итак, подводя итог, можно сделать вывод, что все вышеописанные характерные признаки и особенности жилищно-коммунального комплекса обуславливают необходимость рассмотрения его как системного объекта и использования системного подхода при анализе данной системы жизнеобеспечения. Социальная миссия жилищно-коммунального комплекса чрезвычайно важна, поскольку данный комплекс выполняет многообразие функций и призван обеспечивать

нормальную жизнедеятельность человека, т.е. реализацию его биофизических, хозяйственных, духовных и иных потребностей.

В рыночных условиях развития экономики регионов России и управляющих компаний жилищно-коммунального хозяйства правомерны новые системные требования и критерии. Главным становится уже не просто экономический рост предприятия, а качественные приращения, расширяющие способности УК к обновлению, реагированию на воздействие факторов внешней среды в условиях резко возросшей неопределенности. Представляется, что следование этой концепции принципиально важно для определения перспектив развития УК региона и создания необходимых условий для реализации ими стратегии, направленной на повышение конкурентоспособности (табл. 1).

Табл.1. Предлагаемая идентификация базовых признаков развития УК жилищно-коммунального хозяйства.

Идентифицируемый признак	Характеристика проявления признака развития
Развитие потенциала предприятия	Процесс качественных и количественных изменений социально-экономического потенциала УК, характеризующего их конкурентоспособность в удовлетворении: <ul style="list-style-type: none"> - потребностей инвесторов; - потребностей предприятий в обеспечении своей жизнедеятельности и развития в долгосрочной и среднесрочной перспективе; - общественных потребностей.
Управление развитием совокупного потенциала предприятия	Управление процессом непрерывного наращивания количественных и качественных изменений социально-экономического потенциала предприятия в решении проблем взаимодействия с внешней и внутренней средой на основе применения конкурентных форм и методов управления: <ul style="list-style-type: none"> - процессом адаптации к воздействию внешней среды; - процессом накопления и реализации конкурентных преимуществ важнейших составляющих потенциала, воспроизводственного, организационного, финансово-экономического.

Важнейшим результирующим признаком рационального выбора стратегии развития предприятия выступает координация управления двумя процессами:

- постоянным повышением потенциала развития предприятия (требует реализации стратегии развития потенциала предприятия);
- эффективным использованием располагаемого потенциала (требует реализации стратегии эффективного использования потенциала предприятия).

Примечательно в этой связи, что российские исследователи стратегии развития предпринимательства в реальном секторе экономики проявляют сходные позиции в понимании того, что важнейшей частью работы по формированию предпринимательской стратегии на среднесрочный и долгосрочный периоды является выработка стратегии развития потенциала предприятия. Если разновидностью выбора развития предприятия является осуществление стратегии развития потенциала строительного предприятия, то правомерно полагать, что ее реализация предполагает достижение целей:

- обеспечения роста конкурентоспособного потенциала, а также устойчивого развития строительного предприятия (получения заказов, увеличения загрузки производственных

мощностей, внедрения новых технологий, обновления основных фондов и др.);

- обеспечения эффективного использования ресурсов и наращивания социально-экономического потенциала развития предприятия.

Стратегический выбор развития предприятия с ориентацией на наращивание «потенциала развития» определяется выбором наиболее приемлемого варианта, среди которых можно выделить два основных [2].

Суть первого – наращивать «потенциал развития» и формировать способность к адаптации, используя ресурсный потенциал, включая организационную, технологическую, инвестиционную, инновационную, социальную и другие составляющие компоненты развития.

Суть второго – отказаться от наращивания «потенциала развития», обеспечивая получение доходов за счет использования имеющихся ресурсов, что приведет в дальнейшем к исчерпанию накопленного «потенциала развития» и созданию реальной угрозы банкротства. Определение «потенциала развития» управляющей компании трактуется как развитие конкурентоспособного потенциала, интегрирующего организационную, экономическую, социальную, инвестиционную, технологическую, кадровую и другие компоненты, позволяющие гиб-

ко реагировать на изменения внешней среды.

Процесс формирования и выбора рациональных стратегий развития УК региона может быть представлен различными моделями, способами описать ключевые стратегические действия предприятия на основании исследования внутренней и внешней организационной среды. Известны две основные модели [1]:

- модель «вклад-отдача» предполагает, что условия и характеристики внешнего окружения являются первостепенными, доминирующими критериями при формировании и осуществлении планов по получению прибыли выше среднего уровня;
- модель «ресурсной базы» подразумевает, что внутренние ресурсы и возможности предприятия представляют основу для развития значимой стратегии. Ресурсы и возможности, которые служат источниками конкурентоспособного преимущества предприятия перед соперниками, рассматриваются в качестве ключевых «компетенций». Согласно модели «ресурсной базы», ядро преимущества является фактически первичной детерминантой стратегии определения ценностей предприятия.

В целях осуществления рационального управления процессом формирования и выбора приемлемой стратегии устойчи-

вого развития УК региона нами предлагается практически более востребованная модель применительно к условиям деятельности жилищно-коммунального хозяйства, функционирующих в региональной конкурентоспособной среде. Предполагаемая нами комбинированная модель является производной двух моделей – модели «вклад-отдача» и модели «ресурсной базы», так как это позволяет предприятию не только эффективно использовать его ресурсы, но и успешно соотносить свои ресурсы и возможности, предоставляемые окружающей средой, чтобы снизить или устранить влияние рисков.

Предлагаемая комбинированная модель основана на исследовании потенциала развития внутренней и внешней организационной среды и предполагает, что комплексный учет условий и характеристик внутренней среды и внешнего окружения – это первостепенные, значимые критерии при формировании и достижении стратегических ориентиров развития предприятия.

Содержание предполагаемой модели:

- во-первых, считается, что условия внешней среды (особенно рыночные и конкурентные факторы) призваны оказывать давление и создавать ограничения, влияющие на стратегии, которые могли бы привести к снижению риска получения

заказов, низкой их рентабельности и платежеспособности;

- во-вторых, большинство УК, конкурирующих в регионе (области, автономном округе) или в пределах занимаемого сегмента рынка, преследуют подобные стратегические цели и осуществляют сходное управление процессом развития стратегически необходимых ресурсов;
- в-третьих, содержание данной модели предполагает, что используемые для применения стратегии высокоомобильны, поэтому по причине подвижности ресурсов любые различия в ресурсах и стратегиях будут недолговременными;
- в-четвертых, модель рассматривает каждое УК региона как совокупность уникальных

ресурсов и возможностей, которые являются основанием для его стратегии и первоочередным источником его успешной жизнедеятельности и развития;

- в-пятых, все УК отрасли (области, автономного округа), конкурирующие на занимаемом сегменте рынка, не могут обладать одинаковыми стратегическими ресурсами и возможностями. Поэтому различия в качестве и эффективности ресурсов предприятия, а также в потенциале развития, которые другие предприятия не способны обеспечить или легко воспроизвести, включая специфические способы их наращивания и использования в деятельности конкретного предприятия, и формируют его основные конкурентные преимущества.

Литература

- 1.Аболин А.А. Экономическая модель ЖКХ // ЖКХ: журнал руководителя и главного бухгалтера. – 2002г. – № 10, с. 9.
- 2.Авдеев В.В. Экономические правоотношения в ЖКХ: Проблемы, опыт, перспективы / Чернышов Л.Н., Яганов В.Н. – М.: Книжный мир, 1996г. – 320с
- 3.Ананькина Е., Андрианов В., Щеголев А «Мировой опыт регулирования естественных монополий» // ЖКХ: журнал руководителя и гл. бухгалтера, - 2001г. - №7 с.102-112
- 4.Жилищный кодекс в редакции от 30.11.2010г.