

Следующий выпуск
в декабре 2018 года



МАТЕРИАЛЫ ПРИНИМАЮТСЯ
В СЛЕДУЮЩИЕ РУБРИКИ:

1. Макроуровень

- А) Экономическая политика: стратегия и тактика
- Б) Межгосударственное управление
- В) Международный опыт
- Г) Государственное управление
- Д) Управление социальным развитием

2. Мезоуровень

- А) Региональное развитие
- Б) Региональная сфера услуг: экономика, организация и управление
- В) Региональный маркетинг
- Г) Рынки: состояние и развитие

3. Микроуровень

- А) Управление человеческими ресурсами
- Б) Менеджмент и маркетинг
- В) Инвестиции и инновации
- Г) Предприятия
- Д) Информационные технологии
- Е) Технологии управления
- Ж) Маркетинговое управление
- З) Финансы, денежное обращение и кредит

4. Математические и инструментальные методы экономики.

5.

- А) Дискуссии и обсуждения
- Б) Точка зрения
- В) Краткие сообщения



Условия публикации статей <http://www.tolgas.ru/rio/naychuzd>

ВЕСТНИК

ПВГУС

ЭКОНОМИКА

ВЫПУСК № 3 (53)

2018

ВЕСТНИК

ПОВОЛЖСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА СЕРВИСА

ЭКОНОМИКА

№ 3 (53) 2018

ТОЛЬЯТТИ

СОДЕРЖАНИЕ

МАКРОУРОВЕНЬ

Государственное управление

Нечитайло Александр Анатольевич

23

Гнутова Анна Александровна

К ВОПРОСУ УПРАВЛЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ
В НАРОДНОМ ХОЗЯЙСТВЕ ТЕХНИЧЕСКИХ НОВШЕСТВ
ВУЗОВСКОЙ НАУКИ

Рассматривается вопрос управления использованием в народном хозяйстве завершенных исследований вузовской науки.

Исследования авторов показали, что система единичности внедрения завершенных научных разработок в вузе – это норма работы большинства вузов страны, даже в одном из лучших вузов России процент работ, идущих на массовое внедрение, за тридцать лет в среднем составил 0,25%.

Авторы считают, что установление причин не востребо- ванности завершенных исследований в вузах – очень важное звено в цепи разработки принципов системы отбора предполагае- мых научных исследований, которые есть смысл выполнить.

Наиболее интенсивно инновационная деятельность разви- вается в быстро прогрессирующих технически сложных отрас- лях экономики – наукоемких отраслях. Рынок инновационных продуктов формируется научными организациями, вузами, вре- менными научными объединениями, коллективами научных ра- ботников, отечественными и зарубежными новаторами.

Инновационная деятельность, включающая научно- техническую, организационную, финансовую и коммерческую деятельность является важнейшей составляющей движения инновационных продуктов к их конечным потребителям. Науч- ные исследования и разработки, осуществляющиеся на различ- ных этапах инновационного процесса, являются не только гене- раторами новых идей, но и источниками новых товаров и услуг.

Для того чтобы добиться успеха при реализации програм- мы по внедрению инноваций, необходим специальный организа- ционно-экономический механизм, который бы обеспечил согласо- ванность действий всех участников программы.

Иваненко Лариса Викторовна

33

Тасеев Виктор Борисович

ИННОВАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ

В СОЦИАЛЬНОМ ОБСЛУЖИВАНИИ ПОЖИЛЫХ ГРАЖДАН
И ИНВАЛИДОВ САМАРСКОГО РЕГИОНА

Рассматриваются проблемы развития социальной сферы в рыночных условиях, оказание социальной помощи нуждающимся пожилым гражданам и инвалидам, а также возможности применения инновационных практик в Самарском регионе. Проводимая оптимизация системы социального обслуживания путем объединения однотипных учреждений относится к инновационным мероприятиям, осуществляемым в социальной сфере. Кроме того, разработаны новые инновационные технологии, реализуемые в сфере социального обслуживания граждан пожилого возраста. Например, в Самарском регионе пожилые граждане осваивают программу «Компьютерная грамотность для пожилых». Показана возможность повысить доступность и ускорить сроки предоставления услуг населению за счет расширения форм участия в социальном обслуживании граждан негосударственного сектора. В регионе внедряются технологии обслуживания в стационарной и полустационарной форме.

Рассмотрено, как в регионе организована работа мобильных бригад, предназначенных для социально незащищенных категорий населения. Это особенно важно для людей пожилого возраста, проживающих в отдаленных сельских населенных пунктах. Отмечено, что в Самарском регионе жизненно необходимо увеличение мощности пансионатов для пожилых и инвалидов психоневрологического профиля. Приведен анализ применения новой инновационной формы социального обслуживания «Приемная семья для граждан пожилого возраста и инвалидов».

Для решения вышеперечисленных региональных проблем подготовлена «Дорожная карта» – план мероприятий по повышению эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Самарском регионе.

МЕЗОУРОВЕНЬ

Региональная сфера услуг: экономика, организация и управление

Емелин Антон Вадимович

41

**ОРГАНИЗАЦИЯ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ
В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЖКХ**

Объектом исследования выступает система внутреннего контроля.

Предмет исследования – организация функционирования системы внутреннего контроля в организации.

Цель работы – изучение особенности организации внутрихозяйственного контроля в организациях ЖКХ и разработка рекомендаций по его совершенствованию.

Исходя из определенной цели задачами работы являются:

- изучение мнения авторов в отношении понятия «внутренний контроль», а также особенностей внутреннего контроля в организациях сферы ЖКХ;

- рассмотрение этапов организации и введения внутреннего контроля в деятельности организаций;

- изучение особенностей применения внутреннего контроля в организациях сферы ЖКХ.

Теоретической и информационной основой написания работы явились труды ученых-экономистов по проблемам внутреннего контроля, действующее законодательство Российской Федерации.

В работе использованы такие методы, как индукция и дедукция, анализ и синтез, сравнение, аналогия, схематический, табличный и другие.

В статье рассмотрены особенности организации внутреннего контроля в организации, изучены этапы организации. Рассмотрены проблемы внедрения в практическую деятельность в организациях сферы ЖКХ внутрихозяйственного контроля. Исследована трактовка термина «внутрихозяйственный контроль». Доказана целесообразность создания на предприятии службы внутрихозяйственного контроля. Установлены факторы, которые рекомендуется учитывать при организации данной службы. Определены этапы создания и деятельности службы внутрихозяйственного контроля на промышленных предприятиях. Охарактеризованы значения, особенности и этапы организации системы внутреннего контроля.

Область применения данных научного исследования – организации в сфере ЖКХ.

Кружалин Виктор Иванович
Алексеева Наталья Дмитриевна
Полукарова Ольга Азатовна

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ, ТЕНДЕНЦИИ
И АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНДУСТРИИ
ГОСТЕПРИИМСТВА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

В последние годы индустрия гостеприимства показывает динамичное развитие на рынке отечественных услуг. Развитию данного сегмента рынка услуг поспособствовало большое количество мероприятий, проводимых на территории Российской Федерации. В связи с продолжающейся санкционной политикой и сложной геополитической ситуацией большое количество российских граждан не имеет возможности выезда на отдых за рубеж, поэтому многие отдают свое предпочтение внутреннему туризму, а значит и отечественным коллективным средствам размещения – отелям, пансионатам, санаториям и т.д. В современных условиях в индустрию гостеприимства включено большое количество новых крупных, средних и малых бизнес-структур. Трансформация бизнес-среды, изменение запросов потребителей социально значимых услуг, развитие цифровой экономики существенно изменяют задачи и возможности коллективных средств размещения в национальном хозяйстве и производстве общественных благ.

За последние десятилетия туристско-гостиничный бизнес на территории Самарской области стал одним из наиболее динамично развивающихся сегментов рынка. Основная цель сферы гостеприимства региона – наращивание клиентской базы, увеличение количества мест размещения и улучшение качества обслуживания. Увеличение комплекса услуг, предлагаемых клиенту, расширяется в различных гостиницах Самарской области. Наблюдается переход от традиционных услуг к инновационным, особенно это характерно для гостиниц, представляющих международные и российские гостиничные цепи, в которых соотношение цены и качества является наиболее комфортным для потребителей. В данной статье проанализировано современное состояние индустрии гостеприимства, рассмотрены перспективы развития гостиничной индустрии Самарской области.

Сайманова Ольга Гавриловна

**ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОРРЕЛЯЦИОННЫХ ПРИБОРОВ
ДЛЯ ПОИСКА УТЕЧЕК НА ТЕПЛОВЫХ СЕТЯХ Г. САМАРЫ**

Предметом статьи является изучение путей сокращения потерь воды на коммунальных сетях. Рассматривается акту-

альная в настоящее время проблема повышения технического уровня тепловых сетей, нахождение способов снижения их аварийности. Целью статьи является изучение и выбор метода обнаружения течи на тепловых сетях, а также экономическое обоснование использования корреляционного прибора для диагностики трубопроводов. Объясняется необходимость своевременного и оперативного поиска мест утечек воды. Раскрывается принцип действия корреляционных приборов для обнаружения порывов и повреждений на теплопроводах. В статье приводятся данные о годовых объемах потерь сетевой воды в г. Самаре и причинах высокого уровня потерь. Предложенный способ позволит существенно снизить расходы жилищно-коммунальных организаций на ремонтные и восстановительные работы на инженерных коммуникациях.

МИКРОУРОВЕНЬ

Управление человеческими ресурсами

Горбенко Людмила Викторовна

62

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСТИНИЧНОМ СЕРВИСЕ

Целью развития индустрии гостеприимства является удовлетворение потребителя в услугах гостиниц и гостиничных комплексов различного вида, предоставляющих временное проживание на той или иной территории определенной страны. Процесс потребления данного вида услуг связан с удовлетворением спроса на них и сопровождается рядом последовательных действий со стороны персонала гостиниц, которые во многом имеют специфический характер, так как оценка их качества является достаточно субъективной. Большое внимание со стороны потребителей гостиничных услуг уделяется детерминантам спроса, где в первую очередь рассматриваются предложения по ценовым характеристикам.

Значительной и важной характеристикой по состоянию гостиничных услуг является такой показатель, как их пропорциональность, который выражен соотношением спроса и предложения, его динамикой, которая фиксируется по всем предлагаемым услугам гостиниц и гостиничных комплексов в целом. При этом данные показатели дают возможность расширить информацию о сложившейся рыночной ситуации на определенный момент времени и оценить закономерности ее развития.

Все вышесказанное приводит к определенным трудностям в процессе управления персоналом в гостиницах и гостиничных комплексах, что можно определить как специфику их системы управления.

Ерофеева Анна Артемовна

Ерофеев Павел Андреевич

**ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ КОМАНД
ДЛЯ МАЛОГО БИЗНЕСА**

Управление персоналом представляет собой комплекс разработанных мероприятий в работе с персоналом, направленный на достижение общих целей предприятия за счет целенаправленной работы с его сотрудниками.

Создание управленческих команд в начале шестидесятых годов рассматривалось только в области высокоэффективного менеджмента крупных организаций и предприятий, что было связано с поисками наилучших способов повышения эффективности и продуктивности управленческого труда, но социальные психологи говорили об этом относительно недавно. В настоящее время большинство руководителей предприятий малого бизнеса осознают необходимость создания командного взаимодействия в сочетании с индивидуальными действиями как для себя, так и для других структур возглавляемого предприятия. В данном случае происходит понимание необходимости более гибкого подхода ко всем функциям менеджмента, и все больше руководителей применяют командный подход, который основан на собственном опыте и успехе. Все большее значение для реализации и развития организации малого бизнеса приобретает творческий подход в формировании эффективных команд среди сотрудников, оперативность которых способствует реализации товаров и услуг, их продвижению и развивает предприимчивость.

Сделан вывод, что эффективная команда всегда характеризуется общими критериями эффективности, принадлежащими любой организационной структуре, но при этом существует специфика, отражающая конкретную команду и ее нацеленность на конечный результат деятельности предприятия в виде инициативы и творческого подхода к решению поставленных задач. При этом возрастает производительность и ориентация на возможно лучший вариант принимаемого решения, а также более заинтересованное отношение к возникшим проблемам, которые дополняют их и характеризуют.

Журавлева Татьяна Айдыновна
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ
И ПЕРЕПОДГОТОВКЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
НА ПРЕДПРИЯТИИ

В настоящее время практически все управленческие подходы по профессиональной подготовке и переподготовке руководителей на предприятиях основаны на концепциях административного управления, с одной стороны, и на развитии личности – с другой. Специфичность управленческой деятельности заключается в том, что главным объектом в ней являются сотрудники предприятия, на которых направлено воздействие со стороны их линейных и вышестоящих руководителей. Следовательно, управление персоналом должно строиться не только исходя из целей и задач предприятия, но и определяться согласно имеющимся в коллективе социальным группам.

В связи с тем, что коллектив представляет собой группу людей из разносторонних личностей и их потребностей, подготовка и переподготовка руководителей всех звеньев должна осуществляться с учетом наличия их лидерских качеств для признания их как движущей силы в развитии предприятия.

Согласно современным подходам при подготовке и переподготовке управленческого состава также необходимо учесть постоянное изменение и внутренней и внешней среды предприятия, связанное с растущей конкуренцией на рынке, предъявляющей свои требования по профессиональным знаниям конъюнктуры во всех сферах деятельности. Профессиональные знания помогают руководителям подразделений предприятия повысить их деловую активность с учетом изменений научного прогресса, который уже давно приобрел системную составляющую.

В связи с этим основой в управлении персоналом в двадцать первом веке стали технологии менеджмента, связанные с методическим аппаратом по повышению эффективности деятельности предприятия, которая непосредственно связана с подготовкой и переподготовкой управленческих кадров и начинается еще на этапе планирования управленческой команды. В процессе кадрового планирования менеджмента различного уровня необходимо учитывать их соответствие с потребностями предприятия и особенностями его деятельности.

Иванова Ксения Сергеевна

Губнелова Анастасия Михайловна

ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Рассмотрены основные элементы рациональной организации труда персонала в государственных органах. Проанализированы основные современные вопросы сопоставления практического и теоретического механизма выстраиваемых эффективных систем организации труда. Определены отличия и специфика управления трудовыми ресурсами в коммерческих предприятиях и государственных органах. Выделан опорный пункт, которому уделяется наименьшее внимание руководителей, – адаптация персонала. Именно упор на адаптацию персонала, учитывая даже малую текучесть кадров в органах государственного управления, позволил авторам выделить основные элементы в совершенствовании системы организации труда в государственных органах. В статье предложена авторская модель LSMCWS, на основе которой выстроена вся цепочка рациональной организации труда. Современный подход к выстраиванию решения проблем организации труда сотрудников приобретает актуальность у руководителей, осознающих важность максимального раскрытия потенциальных способностей и возможностей персонала. Для создания комфортного периода установления рабочего процесса недостаточно просто использовать систему, важно запустить механизм данной системы путём принятия совершенных методов.

Корнилова Любовь Алексеевна

Зиякаева Эльза Альфировна

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОМ ПЕРСОНАЛА.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ОДНА

ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА

Рассматриваются такие проблемы, как управление маркетингом персонала и эффективная мотивация персонала и его стимулирование в условиях управления маркетингом персонала организации. Традиционно понятие «маркетинг» подразумевало взаимодействие с рынком с целью понимания его нужд и потребностей и предоставления соответствующих товаров и услуг наиболее приемлемым для клиентов способом. Однако если посмотреть на проблему шире, то получается, что в качестве клиентов можно рассматривать не только потребителей товаров и услуг, которые мы производим, но и того, кто нужда-

ется в наших услугах. С таких позиций и сотрудники организации также являются ее клиентами. И если быть до конца клиентоориентированными, то необходимо не только стараться максимально удовлетворить потребности сотрудников, но и регулярно выявлять эти потребности.

Таким образом, учитывая последние тенденции, нужно специально заниматься вопросами внешнего (для потенциальных сотрудников) и внутреннего (для работающих специалистов) маркетинга в отношении персонала. Соответственно, необходимо разобраться, каковы потребности работающего и вновь привлекаемого персонала, а затем продумать, каким образом мы сможем эти потребности удовлетворить. Правильно мотивируя своих сотрудников, управляющий сможет достичь этого в короткие сроки. Эффективность управления персоналом службы маркетинга в значительной мере зависит от способностей руководителя мотивировать их работу. Мотивация подразумевает воздействие на взгляды подчиненных относительно своей работы, действий начальства, политики предприятия в целом таким образом, чтобы они неустанно работали на достижение целей компании. В последние годы кадровые управленцы осваивают все новые способы стимулирования. В ход идет не только классическое экономическое мотивирование в виде денежных бонусов и высоких зарплат, но и неэкономические способы стимулирования.

Стрелкова Наталья Владимировна
ИССЛЕДОВАНИЕ СОСТОЯНИЯ И РАЗРАБОТКА
МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
В СТРУКТУРНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА ПВГУС»

91

Актуальность и значимость теоретического и практического опыта управления персоналом, накопленного в предпринимательском секторе экономики, и возможность применения этого опыта в знаниеемкой сфере деятельности, представленной научными и образовательными учреждениями, в том числе учреждениями высшего образования, предопределили формулировку цели и задач исследования. Цель определена как исследование теоретических и практических аспектов управления персоналом учреждения высшего образования. Для изучения практических аспектов управления, в том числе мотивации труда, в структурном подразделении учреждения высшего образования

было проведено исследование по показателям организации трудовых процессов. В качестве методов исследования были использованы: анкетирование по вопросам удовлетворенности сотрудников своей профессиональной деятельностью; SWOT-анализ содержания обучения сотрудников; самофотография рабочего времени директора и сотрудников подразделения; анализ состояния организации труда согласно критериям, представленным в нормативной документации по охране труда учреждения высшего образования. Для совершенствования управления персоналом в данном структурном подразделении было разработано несколько мероприятий, внедрение которых дало возможность получить положительные результаты, совершенствовать управление персоналом и улучшить социально-экономические показатели подразделения. Так как «Научная библиотека ПВГУС» является типичным знаниеемким структурным подразделением изучаемого учреждения, то разработанные мероприятия можно рекомендовать для внедрения в управление персоналом других структурных подразделений учреждений высшего образования.

Инвестиции и инновации

Плукчи Дмитрий Владимирович

100

ФОРМЫ И СПОСОБЫ ОРГАНИЗАЦИИ

И СТИМУЛИРОВАНИЯ

ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Исследованы формы и способы организации и стимулирования инновационной деятельности персонала и организаций в современных условиях: рассмотрены виды инноваций на предприятиях, показаны признаки фирменной культуры, благоприятной для инновационной деятельности на предприятии; представлены этапы перехода предприятия к инновационному типу развития.

В современных условиях достаточно высокой скорости прогрессивных технологических, экономических и социальных перемен отчетливо видна необходимость реализации радикальных мер в развитие отечественной экономики, в том числе за счет поддержки и стимулирования инновационной деятельности предприятий.

В числе задач, стоящих перед руководством при стимулировании труда в инновационной сфере, выделены приоритетные: развитие творческой инициативы работников, обеспечение персонала необходимыми ресурсами, поощрение накопления новых знаний и опыта, расширение неформального общения, поддержка новаторства руководством организации и государства,

использование моральных стимулов для инноваций, обеспечение связи уровня поощрения работника с конечным результатом инновационной деятельности.

Автором отмечены тенденции к прогрессивному развитию в нашей стране поддержки инновационной деятельности во многих сферах. Сделан вывод, что современный руководитель обязан знать и использовать всю широту методов мотивации в целях повышения частоты инициатив к проведению инновационных мероприятий и повышению эффективности деятельности организации.

Предприятия

Алябьева Елена Михайловна

108

ЛОЯЛЬНОСТЬ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ: ПОНЯТИЙНО-КАТЕГОРИЙНЫЙ АППАРАТ

Проблема удержания уже существующих клиентов встает практически перед каждым предприятием. При этом очень важно, чтобы клиенты, однажды сотрудничавшие с предприятием, стали лояльными по отношению к нему. Удовлетворенные товаром потребители, многие годы сохраняющие верность единственному обслуживающему предприятию, как правило, более выгодны, чем новые. Во-первых, предприятия минимизируют издержки, связанные с их привлечением. Во-вторых, удовлетворенные потребители чаще обращаются за товарами и услугами предприятия, рекомендуют его своим друзьям и знакомым и менее чувствительны к цене. Для формирования и повышения у потребителей уровня лояльности к бренду предприятия используют программы лояльности.

В настоящее время как в России, так и за рубежом идет активное развитие различных видов программ лояльности. Не только растет количество запускаемых программ лояльности, но и ранее запущенные программы развиваются, эволюционируют, становятся более таргетированными (ориентированными на конкретного потребителя). Вместе с тем увеличивающаяся конкуренция на рынке программ лояльности приводит к тому, что одно лишь наличие такой программы не является существенным конкурентным фактором для клиента: когда в бумажнике или сумке у него лежит целая пачка бонусных карт, клиент перестает принимать решение о покупке, только основываясь на наличии или отсутствии карты лояльности. В связи с этим возникает проблема совершенствования механизма программ

лояльности, приспособления их к потребностям потребителей и вместе с тем гармоничного сочетания с целями самого предприятия. Программа лояльности должна приносить выгоду как покупателю, так и предприятию, которое стремится с помощью использования программ лояльности уменьшить отток клиентов. Явление оттока клиентов тесно связано с понятием лояльности и удовлетворенности. Поэтому во многих случаях, когда требуется разработать программу лояльности, в качестве ее цели выбирается именно снижение оттока клиентов.

Баумачникова Елена Валентиновна
ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ
ИНФРАСТРУКТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА:
СИСТЕМНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД

113

Предпринимательство, выполняя системообразующую роль, влияет на все социально-экономические процессы в обществе, на развитие межотраслевых, отраслевых, межрегиональных и региональных комплексов. Уровень развития предпринимательства считается значимым признаком эффективности проводимых в государстве социально-экономических преобразований. Несмотря на то что в Российской Федерации в настоящее время наблюдается экономический рост и существуют значительные предпосылки для реализации предпринимательской деятельности, последняя развивается неравномерно, низкими по сравнению с развитыми странами темпами, что, в первую очередь, опосредовано неразвитостью инфраструктурного обеспечения предпринимательской деятельности.

Одной из первостепенных задач стимулирования предпринимательской активности и уменьшения расходов считается формирование и развитие инфраструктурного обеспечения предпринимательской деятельности. Основная задача, которую решает инфраструктура предпринимательской деятельности, – обеспечение процесса формирования сектора малого и среднего бизнеса, а также создание всех условий для его эффективного и устойчивого развития. Данная задача реализуется через совокупность мер, которые позволяют своевременно, адекватно и гибко реагировать на динамику экономических условий, координируя деятельность элементов инфраструктуры в регионе и на различных уровнях управленческого воздействия.

Отечественная практика характеризуется недостаточным развитием и неэффективным функционированием предпринимательской инфраструктуры, что требует системного подхода в рамках исследования ее проблематики.

Букина Марина Александровна

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ АУДИТОРСКИХ ПРОЦЕДУР ПРОВЕРКИ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ

Раскрываются отдельные аспекты аудиторских процедур проверки дебиторской задолженности. Констатируется, что в процессе проведения аудита аудитор проводит типовые аудиторские процедуры и отдельные аудиторские процедуры, которые не являются типовыми и могут возникнуть у отдельных аудируемых лиц в связи со сложными видами расчетов или видами деятельности.

Отмечается, что по результатам аудиторских процедур аудитор анализирует соблюдение предпосылки «существование» (existence) в отношении актива дебиторской задолженности. Далее анализируется предпосылка «стоимостная оценка» (valuation) дебиторской задолженности, то есть кредитный риск принципала: финансовая устойчивость, риск банкротства и т. п. Обращается внимание, что необходимо провести аудиторские процедуры, которые снизили бы риск неправильного отражения операций между периодами (cut-off) до приемлемого уровня. Особое внимание автором уделено аудиторским процедурам при проведении аудита агентских договоров.

В статье описываются аудиторские процедуры при изучении содержания договора. Отдельным пунктом в аудиторском тесте должны быть сделаны ссылки на период, за который составляется отчёт, и даты, когда принципал должен утвердить отчет и оплатить (компенсировать) расходы агента. Приведены примеры профессионального суждения аудитора на основании изучения содержания договоров. Например, если сроки исполнения договора прошли, но в целом по расчетам можно признать, что принципал с разумным опозданием все-таки будет оплачивать (компенсировать) агенту расходы, по профессиональному суждению бухгалтера, резерв создавать не нужно. Или другой вывод, если сроки прошли и просрочка по времени большая, а также у принципала неудовлетворительное финансовое состояние, или в его отношении подан иск о банкротстве, либо в его отношении большое количество судебных исков о несоблюдении платежной дисциплины по договорам (например, иски по взысканию задолженности), то в данном случае резерв необходимо создавать.

Марченко Татьяна Ивановна

128

Халдина Евгения Витальевна**РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ЗАВИСИМОСТИ
ОБЪЕМА ПРОИЗВОДСТВА И РЕАЛИЗАЦИИ УСЛУГ
ОТ ВЕЛИЧИНЫ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОРГАНИЗАЦИИ ООО «СУДЭКСПЕРТ»**

Рассматривается влияние величины творческого потенциала организации на ее развитие, а следовательно, и увеличение показателей ведения экономической деятельности. Для обоснования данного влияния была построена математическая модель и рассчитаны основные ее характеристики – теснота связи, величина ошибки, среднего минимального отклонения, и на основании математической модели доказана взаимозависимость. Модель зависимости объема производства и реализации услуг от величины творческого потенциала организации ООО «Судэксперт» позволяет прогнозировать рост прибыли, а также изменение всех экономических показателей деятельности от изменения одного из показателей подсистемы творческого потенциала. Объем реализованных услуг в 13 периоде ($t=13$), согласно разработанной модели и интервалам изменения параметров a_0 , a_1 , a_2 , составит 180100,16 тысячи рублей при реалистичном прогнозе. При пессимистичном исходе событий – будет равен 156182,32 тысячи рублей, тогда как при благоприятном исходе составит 269126,70 тысячи рублей.

Стрижакова Екатерина Никитична

139

Стрижаков Дмитрий Валерьевич**ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА:
НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ
И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Рост и развитие экономики в современном мире не может осуществляться без использования инноваций, в том числе и на рабочих местах. Именно поэтому в последние годы принцип увеличения числа высокопроизводительных рабочих мест остается одним из приоритетных как на уровне управления предприятием, так и экономикой страны в целом. Однако существует ряд определенных трудностей: во-первых, как определить критерии отнесения рабочего места к классу высокопроизводительного, во-вторых, за счет чего и как повышать производительность труда на предприятии, в-третьих, вопросы оптимальной структуры числа высокопроизводительных рабочих мест по секторам экономики. Именно поэтому предметом данной научной статьи являются высокопроизводительные рабочие места

в стране. Цель работы заключается в определении методов и направлений повышения числа высокопроизводительных рабочих мест в стране, а также производительности труда на предприятиях. Авторами были использованы следующие методы научного познания: описание, наблюдение, обобщение, формализация и моделирование. Было доказано, что для адекватной оценки числа ВПРМ необходимо в качестве критерия отнесения рабочего места к высокопроизводительному использовать величину производительности труда, а не величину заработной платы, как в настоящее время происходит на ряде предприятий и организаций. С помощью построенных авторами эконометрических моделей было установлено, что существует сильная прямая связь между индексом производительности труда и темпом роста числа ВПРМ в целом по экономике в 2011–2016 годах. В статье показаны основные направления роста производительности, в числе которых материально-технические, организационные, социально-экономические, структурные факторы, повышение значения человеческого капитала предприятия, психологические факторы, институциональные факторы и эконо- нравственные факторы, повышение уровня реальной заработной платы работникам предприятия.

Технологии управления

Корчагин Павел Валентинович

150

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

Непредсказуемость и нестабильность внешней среды, обусловливаемая интенсивными изменениями политико-правового, экономического и социального характера, заставляет организации находить новые пути сохранения устойчивых тенденций к росту. Внедрение инноваций в современных экономических условиях становится ключевым фактором конкурентоспособности организации. Разнообразие и специфика деятельности каждой отдельной организации, а также уникальность реализуемых инновационных проектов делают очевидной необходимость создания и развития системы управления инновационной деятельностью для каждой организации с учетом ее специфических особенностей.

В современной теории и практике инновационного менеджмента не существует универсальной системы управления инновационной деятельностью, которая могла бы быть адаптирована к любой по профилю деятельности организации. В

связи с этим инновационные системы различных организаций являются уникальными по многим параметрам, среди которых периодичность нововведений, источники инновационных идей и разработок, используемые технологии и тип организационной структуры. Однако общей чертой систем управления инновационной деятельностью разных типов является их базирование на формировании затрагивающей все этапы и направления инновационной деятельности системы специальных служб и определении сфер их компетенции, распределении обязанностей, полномочий, ответственности, а также установлении функциональных связей между службами и подразделениями.

Потребности и ожидания участников экономической деятельности, обусловленные её развитием, постоянно меняются, что побуждает хозяйствующие субъекты внедрять инновации в свои технологические процессы и услуги. Но только система управления инновационной деятельностью может позволить организации анализировать требования потребителей своих услуг, определять процессы предоставления услуг, приемлемых для них, а также поддерживать эти процессы в управляемом состоянии. Такая система может быть основой постоянного улучшения с целью повышения удовлетворенности как потребителей, так и других заинтересованных сторон.

Чернова Мария Владимировна

157

РОЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Анализируются место и роль управленческого консультирования в системе антикризисного управления предприятием. Исследованы подходы к определению антикризисного управления, типология и особенности антикризисного управления, сущность и процедура проведения, а также преимущества использования управленческого консалтинга в условиях кризиса на предприятии.

Значение антикризисного управления становится с каждым днем заметнее из-за нарастания динамизма экономических, технологических и социальных процессов. Управление социально-экономическими системами любого масштаба всегда должно быть антикризисным в связи с цикличностью развития и неизбежностью кризисов.

Теория и практика антикризисного управления непрерывно развивается. Успешные методики и теоретические подходы, используемые в зарубежных странах, целесообразно использо-

вать с учетом специфики российской хозяйственной практики и бизнес-среды.

Современная концепция антикризисного управления основана на ранней идентификации развития кризисной ситуации в тех условиях, когда еще имеется большая свобода действий и более широкий выбор антикризисных процедур. Эффективность антикризисного управления в существенной степени зависит от человеческого фактора, поскольку именно рациональные усилия работников предприятия позволяют вырабатывать решения по выходу из критических ситуаций, концентрировать усилия на решении актуальных задач, использовать накопленный опыт преодоления кризисов.

Сделан вывод, что механизм антикризисного управления становится эффективным инструментом, только если он базируется на объективных законах развития современного предприятия. Применение превентивных методик антикризисного консалтинга целесообразно считать одним из эффективных способов усиления позиций предприятия в период кризиса.

Малышева Елена Юрьевна

Филиппова Ольга Александровна

Морозова Екатерина Николаевна

**ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

164

Рассматривается процесс мониторинга учебно-методического обеспечения как одного из важнейших аспектов процесса управления деятельностью средних профессиональных образовательных организаций. Цель статьи – выявление основных проблем, возникающих в ходе подготовки методических материалов и средств обучения, их исследование с помощью моделирования, разработка на основе анализа бизнес-процессов функциональной модели процесса управления с декомпозицией системы. Теоретической и методологической базой исследования послужили результаты трудов отечественных и зарубежных ученых.

Формирование оптимального учебно-методического обеспечения образовательного процесса в колледже – весьма сложная и трудоемкая задача. Для соответствия новым условиям рынка труда, реализации федеральных государственных образовательных стандартов и новой системы показателей качества образования учебно-методическое обеспечение образовательного процесса постоянно обновляется, вносятся коррективы, до-

бавляются региональные компоненты, дополняющие список УМК, что делает процесс мониторинга очень затратной задачей как с точки зрения времени, так и трудовых ресурсов, задействованных в данном процессе.

Обеспечение высоких показателей возможно только при построении слаженной системы, с качественно новой схемой информационных потоков в образовательном учреждении, внедрением информационной системы, основанной на базе данных, сведения из которой могут быть получены оперативно и сгенерированы в отчет.

В работе представлены технологические особенности применения методологии функционального моделирования IDEF0, использованные в ходе создания автоматизированной информационной системы для разработки востребованной модели информационной системы мониторинга обеспеченности учебного процесса учебно-методического обеспечения профессионального образовательного учреждения.

Практическая значимость работы состоит в том, что исследования были проведены на основе среднего профессионального образовательного учреждения, описаны задачи, возникающие проблемы и поставленные задачи перед системой мониторинга УМО, выстроена схема информационных потоков, в которую внесены связи с работодателями и рынком труда. Предлагаемые модели являются типовыми и могут использоваться как инструменты мониторинга для подготовки к аккредитации и лицензированию.

Математические и инструментальные методы экономики

Жандармов Владимир Олегович

Евдакимова Наталья Сергеевна

Доставалов Валерий Николаевич

**ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ
ПРИ ОЦЕНКЕ ОПТИМАЛЬНОГО НАБОРА ПРОИЗВОДСТВА
ПРИ ОГРАНИЧЕНИИ НА ВРЕМЯ**

175

Рассмотрен один из возможных способов решения ежедневной задачи производства – определение оптимального плана выпуска продукции. В качестве ограничений производства представлены, во-первых, предельное время на производство; во-вторых, норма «трудозатрат» на производство каждой единицы продукции; в-третьих, объем сырья на складе – запас; в-четвертых, норма денежных затрат на производство каждой единицы продукции; в-пятых, необходимый объем, указанный в заявке от покупателя каждого вида продукции. Рассмотрен ряд

возможных математических моделей, которые бы могли описать данную проблему и решить подобную задачу. В статье основному вниманию подлежит модель из области математического моделирования. На примере предприятия показано, как работает модель, проведен анализ решения частной задачи. Рассмотренная модель обобщает две ранее известные задачи линейного целочисленного программирования. Линейная задача производства – суть постановки этой задачи заключается в том, чтобы найти некоторый набор производимых благ из условия наличия нормы «трудозатрат», запасов сырья, максимизации объема прибыли. Задача минимизации времени – это условие, которое, как правило, относится к системе линейных ограничений и целевой функции в модели. Рассмотрена теория задач линейного программирования. Класс таких экономических задач, как показано в статье, можно отнести к роду нетривиальных производственных задач комбинаторного типа. Данная модель может быть полезна в целом ряде систем производств, среди которых можно выделить, во-первых, деревообработку, сталелитейное производство и другие, где стоит комбинаторный вопрос об объемах производства исходя из ряда ограничений.

Точка зрения

Якунин Вадим Николаевич

181

ИСТОРИЯ САМАРСКОЙ ЕПАРХИИ
РУССКОЙ ПРАВОСЛАВНОЙ ЦЕРКВИ
В 1989–1993 ГГ.: СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ

Исследуются государственно-церковные отношения, правовое и экономическое положение, финансово-хозяйственная и миссионерская деятельность религиозных организаций Самарской области в 1989–1993 гг. Особое внимание уделено православным религиозным организациям. Статья написана на основе архивных источников, впервые введенных в научный оборот, приводятся статистические данные о количестве религиозных организаций в Самарской области в рассматриваемый период. На местах руководители этих организаций воспользовались новыми возможностями для открытия храмов, направления в них духовенства, выхода к обществу, осуществления благотворительности, нравственного воспитания, иной социальной и общественной деятельности. Анализируется религиозное возрождение в Самарской области, начавшееся в конце 80-х гг. XX в. и продолжающееся по сей день. В работе утверждается, что в новых условиях, когда Церкви была предоставлена полная свобода действий, отменён государственный контроль всех сторон её жизнедеятельности, нужно было воспользоваться создавшейся ситуацией для создания условий к возрождению РПЦ.

Изучается влияние Самарской епархии на духовную жизнь Самарской области в контексте политических, экономических, этнических и культурных процессов, протекавших в крае, а также анализируется значение, оказанное иерархами, клириками и мирянами, монастырями, церквями Самарской епархии на культурно-нравственный потенциал региона.

Ямашев Владимир Михайлович

Адаевская Татьяна Ивановна

ОТ ПРОВИНЦИАЛЬНОГО СТАВРОПОЛЯ

К ИНДУСТРИАЛЬНОМУ ТОЛЬЯТТИ:

СОВЕТСКАЯ МОДЕЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РЫВКА

188

Современный индустриально-энергетический комплекс России формировался в XX веке. Именно тогда были осуществлены проекты строительства заводов и электростанций, которые позволили осуществить индустриализацию, одержать победу в Великой Отечественной войне, а после восстановить народное хозяйство и задать новый импульс индустриальному развитию страны. Строительство новых городов было одним из направлений в осуществлении этих грандиозных планов. Накопленный опыт строительства распространялся в СССР и за рубежом, позволяя расширять влияние индустриальных гигантов в мировой экономике, а Советского Союза – в глобальной политике.

Одним из городов, прошедших несколько этапов бурного индустриального развития, можно считать город Тольятти, выросший у платины Куйбышевской ГЭС рядом с местом затопления города Ставрополя. За сравнительно короткое время маленький провинциальный городок Ставрополь превратился в новый индустриальный центр, известный всему миру.

Одним из главных инструментов, позволивших в короткие сроки произвести столь масштабное преобразование, являлись всесоюзные комсомольские ударные стройки. Они выступали как экономико-правовая модель организации и управления перераспределения рабочей силы для быстрого и эффективного строительства крупных объектов индустриализации. Использование всесоюзных комсомольских ударных строек в отечественной практике характеризуется недостатком кадровых и материальных ресурсов в условиях социалистической модели распределения. Вместе с тем они сделали возможным осуществление экономического рывка в тяжелейших исторических условиях. Выйти на новые горизонты промышленного развития, освоить труднодоступные территории и приблизить полезные ископаемые и ресурсы этих регионов к гражданской инфраструктуре для дальнейшего наращивания темпов индустриализации.

МАКРОУРОВЕНЬ
Государственное управление

УДК 330.101

А. А. Нечитайло*

**Нечитайло Александр Анатольевич, доктор экономических наук, профессор Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева, г. Самара
alik51@mail.ru*

А. А. Гнутова*

**Гнутова Анна Александровна, кандидат экономических наук, доцент Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева, г. Самара
gnutova.aa@ssau.ru*

**К ВОПРОСУ УПРАВЛЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ
В НАРОДНОМ ХОЗЯЙСТВЕ
ТЕХНИЧЕСКИХ НОВШЕСТВ ВУЗОВСКОЙ НАУКИ**

Ключевые слова: новшество, внедрение, производство, договор, научные исследования, вуз, инновационная деятельность.

Рассматривается вопрос управления использованием в народном хозяйстве завершенных исследований вузовской науки.

Исследования авторов показали, что система единичности внедрения завершенных научных разработок в вузе – это норма работы большинства вузов страны, даже в одном из лучших вузов России процент работ, идущих на массовое внедрение, за тридцать лет в среднем составил 0,25%.

Авторы считают, что установление причин невостребованности завершенных исследований в вузах – очень важное звено в цепи разработки принципов системы отбора предполагаемых научных исследований, которые есть смысл выполнить.

Наиболее интенсивно инновационная деятельность развивается в быстро прогрессирующих технически сложных отраслях экономики – наукоемких отраслях. Рынок инновационных продуктов формируется научными организациями, вузами, временными научными объединениями, коллективами научных работников, отечественными и зарубежными новаторами.

Инновационная деятельность, включающая научно-техническую, организационную, финансовую и коммерческую деятельность является важнейшей составляющей движения инновационных продуктов к их конечным потребителям. Научные исследования и разработки, осуществляющиеся

на различных этапах инновационного процесса, являются не только генераторами новых идей, но и источниками новых товаров и услуг.

Для того чтобы добиться успеха при реализации программы по внедрению инноваций, необходим специальный организационно-экономический механизм, который бы обеспечил согласованность действий всех участников программы.

Бурный рост вузовских прикладных научных исследований в СССР и в Куйбышеве в частности начался после принятия Закона СССР от 24.12.1958 «Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР». В статье этого закона говорится, что научная работа является неотъемлемой частью деятельности каждого вуза и признается целесообразность организации при вузах научно-исследовательских институтов и лабораторий. Советам народного хозяйства, министерствам и ведомствам было поручено оказывать помощь вузам в реализации результатов научных исследований и постановке производственных опытов. Еще летом 1958 г. Совет Министров СССР обязал Госплан планировать поставки оборудования, приборов и материалов для выполнения научных работ в количествах, которые будут полностью удовлетворять их потребность, научно-исследовательским учреждениям Академии наук и Минвуза.

С 1959 года в технических вузах Советского Союза стали открываться отраслевые научно-исследовательские лаборатории. Объемы научных исследований, особенно в ведущих технических вузах страны, росли очень высокими темпами. Хоздоговорные средства позволили быстро увеличивать оснащенность лабораторий современным оборудованием, появилась возможность капитального строительства отдельных зданий отраслевых лабораторий.

Главной причиной заинтересованности предприятий в развитии вузовской науки была не только реальная помощь, оказываемая вузами предприятиям, но и значительно меньшие издержки по сравнению со стоимостью выполнения таких же работ в научно-исследовательских институтах.

Высокая действенность и более низкая стоимость исследования в вузе определялись следующими обстоятельствами:

- уровень зарплаты в НИИ и научных сотрудников и исполнителей был значительно выше, т. к. все сотрудники НИИ получали полную ставку. В то же время работники отраслевых лабораторий или научно-исследовательских групп вузов в большинстве являлись совместителями и получали небольшую доплату к основному окладу по кафедре;
- часто для выполнения экспериментальных исследований использовались установки и приборы, приобретенные или созданные для учебных целей;
- не создавая узкоспециального оборудования и приборов, можно было оперативно получить научную и производственную помощь практиче-

ски по любой специальности на других кафедрах вуза. При этом оплата помощи была минимальной или просто отсутствовала;

- была прекрасная возможность подготовки будущих кадров из числа студентов для дальнейшей работы на предприятии – заказчике научного исследования и в том числе сопровождения научной разработки при внедрении ее в производство у заказчика.

Отраслевая лаборатория согласно договору с предприятием выполняла исследование, порой изготавливала опытный образец или другим способом осуществляла единичное внедрение завершеного исследования в производство у заказчика, и на этом внедрение заканчивалось. Затем заключался новый договор с этим или другим аналогичным предприятием на другую тематику, и завершался он тем же результатом.

С точки зрения планирования все было хорошо. Государство выделяло средства предприятиям для заключения договоров на научные исследования с вузами. В соответствии с утвержденными планами предприятия заключали такие договора с вузами. Вузы выполняли поставленные предприятиями задачи и отчитывались внедрением своих разработок у предприятия-заказчика с определенным экономическим эффектом. И так из года в год. Оплаченные и, казалось бы, востребованные результаты вузовской науки, как правило, широкого внедрения в производство не получали даже на предприятиях-заказчиках.

Исследования авторов показали, что система единичности внедрения завершенных научных разработок в вузе – это норма работы большинства вузов страны. В конце семидесятых годов, притом что отраслевые научно-исследовательские лаборатории уже работали в полную силу, на широкое внедрение выходило менее 0,5% от общего числа завершенных исследований в вузах. До конца 90-х годов количество новшеств, внедренных в производство, не увеличилось. Так, например, в Куйбышевском авиационном институте, где наука, по мнению специалистов, была поставлена на достаточно высоком уровне, за тридцать лет (с 1958-го по 1988 год) среднее число хоздоговоров на выполнение исследований составляло сто тридцать в год. Завершенных исследований, доведенных до массового внедрения, за тот же период времени было не более десяти. Причем к числу завершенных исследований, которые пошли на массовое внедрение, отнесены и те из них, что привели к созданию технических образцов, которые небольшими партиями выпускались учебно-экспериментальным заводом института, и отнести эти выпуски к массовому внедрению можно лишь с определенной натяжкой. И даже в одном из лучших вузов Российской Федерации по количеству научных исследований процент работ, выходящих на массовое внедрение, за тридцать лет в среднем составил 0,25%.

Ранее, при создании отраслевых лабораторий, считалось (и до сих пор продолжает считаться), что если научная разработка хороша, то она сама найдет заказчиков. Считалось, что управлять внедрением в массовое про-

изводство технических новшеств вузовской науки не требуется. В действительности для организации широкого внедрения даже востребованной потребителями научной разработки необходимо наличие умения и значительных средств на его осуществление.

Может показаться, что рассмотрение современной проблемы широкого внедрения не стоит связывать с изучением причин невостребованности завершенных исследований в бывшем СССР. Авторы убеждены, что это далеко не так. В стране остались те же люди, те же традиции, мало изменились жизненный уклад и отношения между людьми. Эти слагаемые жизни общества меняются очень медленно. Поэтому установление причин невостребованности завершенных исследований в вузах является очень важным при разработке принципов системы отбора предполагаемых научных исследований, которые есть смысл выполнить, так как перспективы будущего использования в больших объемах или, наоборот, малых будут видны еще на этапе выбора тематики предполагаемой работы.

Не вызывает сомнения, что далеко не все завершенные исследования должны заканчиваться массовым внедрением. Существуют результаты исследований, которые имеют локальное значение и по своему существу не могут иметь широкого внедрения. Решение локальных научных задач, а тем более поисковых (когда внедрение, а тем более широкое, практически исключено), авторы не считают работами второстепенными или ненужными. Такие исследования необходимы: поисковые работы являются краеугольным камнем развития науки и определения глобальных путей дальнейших исследований. Нельзя недооценивать значение таких работ. Однако когда из общего числа завершенных исследований в вузах на массовое внедрение идет менее 0,5% – среднестатистического значения массового внедрения вузовских научных исследований в развитых странах Европы и Америки, то такую цифру нельзя считать допустимой.

С середины 90-х годов экономика нашей страны переживает подъем инновационной деятельности, и ей присущи основные перемены, происходящие в странах с развитой рыночной экономикой. В связи с этим в стране появляется профессия, уже существующая в мировой практике управления, – инновационный менеджмент и, соответственно, носитель этой профессии – инновационный менеджер.

Устаревшие формы и методы управления экономикой заменяют иные, более современные. Происходят процессы приватизации, акционирования, развиваются новые организационные формы хозяйственной и финансовой деятельности. Происходит формирование рынка капитала, рынка ценных бумаг, рынка инноваций, рынка труда, рынка инвестиций и др. В таких условиях инновационная деятельность становится необходимой для всех субъектов хозяйствования. Наиболее интенсивно инновационная деятельность развивается в быстро прогрессирующих технически сложных отраслях экономики, которые по этой причине называются наукоемкими.

Основным товаром рынка инноваций являются научные и научно-технические результаты, т. е. продукты интеллектуальной деятельности, в отношении которых действуют авторские и аналогичные права, которые прописаны в действующих международных, федеральных, корпоративных и других законодательных и нормативных актах. Рынок инновационных продуктов формируется научными организациями, вузами, временными научными объединениями, коллективами научных работников, отечественными и зарубежными новаторами.

В процессе создания технических новшеств принято различать научно-исследовательскую и научно-техническую деятельность и опытно-конструкторские разработки.

Наличие научно-технической и инновационной деятельности является обязательным условием для развития инновационных процессов, а регулирование этой области является одной из задач инновационного менеджера.

Научно-техническая деятельность связана с созданием, развитием, распространением и использованием научно-технических знаний. Она включает в себя: различные исследования и разработки; научно-техническое образование и подготовку кадров; научно-технические услуги.

Научные исследования и разработки – это творческий процесс, цель которого заключается в увеличении объема знаний, в частности научно-технических, поиск различных способов применения этих знаний. Научные исследования и разработки включают в себя как фундаментальные, так и прикладные исследования, разработки. Фундаментальные исследования – это экспериментальные или теоретические исследования, результатом которых является получение новых знаний, без конкретной цели их использования. Таким результатом могут быть теории, гипотезы, методы и т. п. Они могут завершаться рекомендациями о проведении прикладных исследований, научными докладами, публикациями. Согласно статистическим данным, как в Советском Союзе, так и в современной России (даже с учетом происходящих реформ) фундаментальные исследования в основном находятся на должном уровне.

Прикладные научные исследования отличаются от фундаментальных тем, что их цель – решение конкретных практических задач. Такие исследования представляют собой оригинальные работы, которые направлены на практическое решение определенных проблем, получение новых специализированных знаний, поиск возможностей использования результатов фундаментальных исследований; новых методов решения различных задач.

Целью научных разработок является создание новых продуктов или устройств, новых материалов, внедрение новых процессов, систем и услуг или усовершенствование уже выпускаемых или введенных в действие.

К научным разработкам могут быть отнесены:

- разработки конструкций различных инженерных объектов или технических систем (конструкторские работы);

- разработки идей и вариантов новых объектов, в том числе нетехнического, на уровне чертежа или другой системы знаковых средств (проектные работы);

- разработки технологических процессов, то есть способов объединения физических, химических, технологических и других процессов с трудовыми в целостную систему, производящую определенный полезный продукт (технологические работы);

- создание опытных образцов (оригинальных моделей, обладающих принципиальными особенностями создаваемого новшества);

- проведение испытаний для получения технических и других данных и накопления опыта.

Поэтому прикладные научные исследования и разработки имеют огромное значение для развития новых промышленных технологий, разработки и выпуска современных товаров и оказания востребованных на современном уровне услуг.

Для развития прикладных научных исследований и разработок в России существует отработанная система грантов и договорных отношений хозяйствующих субъектов. Это гранты РФФИ и многое другое. Однако на общем благополучном фоне все так же отсутствует широкое финансирование собственно процессов внедрения полученных новшеств.

Естественно, что для всех этих разработок должны быть созданы работающие организационно-экономические механизмы, естественным образом обеспечивающие привлечение инвестиционных средств за счет применения современных методов инновационного менеджмента.

Современный рынок новшеств (существующих или перспективных) для инновационного менеджера делится не только по видам научно-технических работ, но и по видам научно-технических услуг.

Понятие научно-технической услуги укоренилось в нашей социально-экономической жизни не так давно. Такие услуги включают в себя деятельность, связанную с научными исследованиями и разработками и способствующую распространению и применению научно-технических знаний. К организациям, которые могут заниматься научно-техническими услугами, относятся научные организации, занимающиеся этим в качестве неосновной деятельности, а также самостоятельные организации, созданные специально для этих целей, например институты научно-технической информации, библиотеки, архивы и др.

Под научно-техническими услугами понимается: предоставление научно-технической информации; перевод, редактирование и издание научно-технической литературы; изыскания (геологические, гидрологические, топографические и др.); разведка полезных ископаемых; сбор данных о социально-экономических явлениях; испытания; контроль качества; консультирование клиентов по подготовке и реализации конкретных проектов

(кроме научных исследований и разработок, обычных инженерных услуг); патентно-лицензионная деятельность.

Отличия научных исследований и разработок от других видов деятельности заключаются в значительных элементах новизны и серьезных трудозатратах. Следовательно, и процесс управления в инновационном менеджменте должен носить инновационный характер, требующий применения специфических новаций при организации коммерческой деятельности органов управления и финансирования внедрения в массовое производство научных исследований и разработок.

Инновационная деятельность, включающая научно-техническую, организационную, финансовую и коммерческую деятельность, является важнейшей составляющей доведения инновационного продукта до конечного потребителя этого новшества. Научные исследования и разработки, осуществляющиеся на различных этапах инновационного процесса, являются не только генераторами новых идей, но и источниками новых товаров и услуг.

В этом процессе рынок как совокупность продавцов и покупателей, имеющих дело с похожим товаром и совершающих сделки в положении, когда ни покупатели, ни продавцы не оказывают влияния на уровень текущих цен, выступает с двойственных позиций.

В условиях конкурентной борьбы коммерческим организациям и другим субъектам хозяйствования приходится повышать технический уровень производства и производимых товаров; совершенствовать систему услуг; повышать качество товаров и услуг; снижать издержки производства; поддерживать необходимый уровень цен.

Однако если новшества имеют большую научную и практическую ценность, но не отвечают интересам коммерческих организаций, они будут отвергнуты рынком. Конкуренция не подталкивает, а практически вынуждает коммерческие и другие организации идти на рынок инноваций или участвовать в создании такого рынка.

Для того чтобы добиться успеха при реализации программы по внедрению инноваций, необходим специальный организационно-экономический механизм, который бы обеспечил согласованность действий всех участников программы. И здесь, конечно, последнее слово за государством. Государству принадлежит ведущая роль в вопросах создания организационно-экономических механизмов материально-технического обеспечения научных исследований и их финансовой емкости, особенно для новшеств, имеющих большую научно-практическую ценность, но не отвечающих сиюмоментным интересам коммерческих организаций. Поэтому построение политики и совершенствование финансово-экономических механизмов в инновационной сфере должно базироваться на эффективном управлении государственной собственностью, учете приоритетов социально-экономического развития, интеграции источников формирования основных средств, а также кон-

курсного отбора приоритетных направлений, в частности вузовских научных исследований.

На региональном уровне привлекаемые средства целесообразно направлять на развитие инновационной структуры и поддержку конкретных инновационных проектов ведущих инновационных вузов в рамках формирования перспективных территориально-производственных кластеров с учетом их полюсов конкурентоспособности. Авторы полагают, что новые организационно-экономические подходы позволят не только эффективно вовлечь в региональный рынок весьма весомый вузовский научно-технический потенциал, но и значительно повысить процент реального внедрения в производство результатов вузовской науки.

Реализация инновационных программ, направленных на финансирование процессов внедрения новшеств, позволит позиционироваться в качестве инновационного региона, сформировать свой имидж как инновационно привлекательной территории, увеличить базу налогообложения и повысить качество жизни населения путем увеличения добавленной стоимости и ее доли в объеме готовой продукции региона.

Список литературы

1. Башмачникова Е. В. Эффективность использования интеллектуальных ресурсов предприятиями сферы услуг: теоретическое обоснование и практика применения / Е. В. Башмачникова, Л. А. Абрамова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2013. – № 4 (26). – С. 73-78.
2. Бешелев С. Д. Нововведение и мы / С. Д. Бешелев, Ф. Г. Гурвич. – М. : Наука, 1990. – 208 с.
3. Возрастание роли науки в 80-е годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://istoriya-xz.ru/sssrmovye-istoricheskie-rubezhi/474-vozzrastanie-rolisovetskoj-nauki-v-80e-gody.html> – Загл. с экрана.
4. Глазьев С. Ю. Теория долгосрочного технико-экономического планирования. – М. : ВладДар, 1993. – 310 с.
5. Давила Т. Работающая инновация / Т. Давила, М. Дж. Эпштейн, Р. Шелтон. – М. : Баланс Бизнес Букс, 2007. – 320 с.
6. Закон об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР : принят Верховным Советом СССР 24 декабря 1958 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=ESU;n=9934;req=doc> – Загл. с экрана.
7. Комаров В. Ф. Проблемы и методы внедрения управленческих инноваций // Регион: экономика и социология. – 2011. – № 1. – С. 248-267.
8. Латуха О. А. Инновационная деятельность современного вуза: тенденции развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-deyatelnost-sovremennogo-vuza-tendentsii-razvitiya> – Загл. с экрана.

9. Макарова И. Н. Процессы развития управления советской наукой в конце 1950-х – первой половине 1960 годов (на материалах Куйбышевской области) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gramota.net/materials/3/2015/12-3/25.html> – Загл. с экрана.
10. Масловская А. Г. Инновационная деятельность вуза как высокоэффективный ресурс инновационного развития региона [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2016/01/62892> – Загл. с экрана.
11. Мещеряков П. П. Факторы и условия, влияющие на внедрение инновационных разработок в производство // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. – 2013. – № 5 (31). – С. 97-102.
12. Миндели Л. Э. Российская наука: реальность и перспективы / Л. Э. Миндели, С. И. Черных // Инновационная экономика. – 2012. – № 12. – С. 1-25.
13. Наука в СССР в 70-80-е годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://magref.ru/nauka-v-sssr-v-70-80-e-godyi/> – Загл. с экрана.
14. Научно-техническая и инновационная деятельность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bizeducation.ru/library/management/innov/3/NT&ID.htm> – Загл. с экрана.
15. О федеральной целевой программе «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014–2020 годы» : Постановление Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 г. № 426 // Российская газета. – 2013. – 3 июня.
16. Пашкус Н. А. Инновации в вузах: от продвижения до стратегии инновационного развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/innovatsii-v-vuzah-ot-prodvizheniya-do-strategii-innovatsionnogo-razvitiya> – Загл. с экрана.
17. Процессы развития управления советской наукой в конце 1950-х - первой половине 1960-х годов (на материалах Куйбышевской области) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gramota.net/materials/3/2015/12-3/25.html> – Загл. с экрана.
18. Руководство Осло – Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям. Совместная публикация ОЭСР и Евростата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.twirpx.com/file/568260/> – Загл. с экрана.
19. Русская наука до и после 1991 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.zlev.ru/125/125_55.htm – Загл. с экрана.
20. Салтыков Б. Реформирование российской науки: анализ и перспективы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/2002/7/reformirovanie-rossiyskoj-nauki-analiz-i-perspektivy> – Загл. с экрана.
21. Сержинский И. И. Повышение эффективности научных исследований и разработок. – Минск : Наука и техника, 1990. – С. 139.
22. Федеральная целевая программа «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплек-

са России на 2014–2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fcpir.ru/> – Загл. с экрана.

23. Федотов А. В. Оценка макроэкономической эффективности научных исследований в России / А. В. Федотов, Н. О. Васецкая // Университетское управление: практика и анализ. – 2013. – № 3. – С. 61-67.

24. Харрингтон Дж. Совершенство управления процессами : пер. с англ. А. Л. Раскина / под науч. ред. В. В. Брагина. – М. : РИА «Стандарты и качество», 2007. – 192 с.

25. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития : пер. с англ. / под ред. В. С. Автономова. – М. : Эксмо, 2008. – 400 с.

© Нечитайло А. А., Гнутова А. А., 2018

Управление социальным развитием

УДК 3.364

Л. В. Иваненко*

**Иваненко Лариса Викторовна, доктор экономических наук, профессор Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С. П. Королева (Национальный исследовательский университет), г. Самара
ivanenko_lv@mail.ru*

В. Б. Тасеев*

**Тасеев Виктор Борисович, кандидат педагогических наук, доцент Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С. П. Королева (Национальный исследовательский университет), г. Самара
tvb@mail.ru*

**ИННОВАЦИОННЫЕ ПРАКТИКИ
В СОЦИАЛЬНОМ ОБСЛУЖИВАНИИ
ПОЖИЛЫХ ГРАЖДАН И ИНВАЛИДОВ
САМАРСКОГО РЕГИОНА**

Ключевые слова: социальная сфера, инновационный подход к социальной сфере, социальная помощь, пожилые граждане, инвалиды, предоставляемые услуги, социальное обслуживание на дому, стационарозамещающие технологии.

Рассматриваются проблемы развития социальной сферы в рыночных условиях, оказание социальной помощи нуждающимся пожилым гражданам и инвалидам, а также возможности применения инновационных практик в Самарском регионе. Проводимая оптимизация системы социального обслуживания путем объединения однотипных учреждений относится к инновационным мероприятиям, осуществляемым в социальной сфере. Кроме того, разработаны новые инновационные технологии, реализуемые в сфере социального обслуживания граждан пожилого возраста. Например, в Самарском регионе пожилые граждане осваивают программу «Компьютерная грамотность для пожилых». Показана возможность повысить доступность и ускорить сроки предоставления услуг населению за счет расширения форм участия в социальном обслуживании граждан негосударственного сектора. В регионе внедряются технологии обслуживания в стационарной и полустационарной форме.

Рассмотрено, как в регионе организована работа мобильных бригад, предназначенных для социально незащищенных категорий населения.

Это особенно важно для людей пожилого возраста, проживающих в отдаленных сельских населенных пунктах. Отмечено, что в Самарском регионе жизненно необходимо увеличение мощности пансионатов для пожилых и инвалидов психоневрологического профиля. Приведен анализ применения новой инновационной формы социального обслуживания «Приемная семья для граждан пожилого возраста и инвалидов».

Для решения вышеперечисленных региональных проблем подготовлена «Дорожная карта» – план мероприятий по повышению эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Самарском регионе.

В современных рыночных условиях оказание социальной помощи нуждающимся и развитие социальной сферы является одной из важнейших задач в стране. В связи с этим необходимо улучшать качество предоставляемых услуг, повышать их доступность и ускорять сроки их предоставления населению. Этому в значительной степени будет способствовать внедрение инноваций в социальную сферу. Социальная политика в Самарском регионе должна способствовать расширению оказания востребованных и качественных услуг, но для этого социальные мероприятия должны быть не только индивидуально ориентированными, а также инновационными и эффективными.

Следует отметить, что Правительство РФ в определенной степени обеспечивает инновационный подход к социальной сфере. Это подтверждается тем, что в 2011 году была разработана и утверждена «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года». Затем, спустя три года, произошла некоторая модернизация действующего законодательства в сфере социального обслуживания. Это выразилось в том, что в апреле 2014 года была утверждена государственная программа Российской Федерации «Социальная поддержка граждан», а уже в декабре 2014 года был принят Федеральный закон № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». Обратимся к этим документам.

В программе Российской Федерации «Социальная поддержка граждан» предусмотрено формирование условий для повышения благосостояния граждан, которые нуждаются в социальной поддержке и социальном обслуживании.

В Федеральном законе № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» предполагается следующее:

- в предоставлении социального обслуживания требуется выявление индивидуальной необходимости;
- необходима индивидуальная программа предоставления социальных услуг для каждого конкретного получателя;
- необходимо соблюдение единых требований к порядку оказания услуг;

- необходимы обеспечение и контроль социального сопровождения.

Представляется целесообразным за счет расширения форм участия негосударственного сектора в социальном обслуживании граждан произвести перераспределение нагрузки на бюджеты субъектов Российской Федерации. Тем не менее даже исполнение данных нормативных правовых актов не означает, что модернизация законодательства о социальном обслуживании реально исполнена. Сегодня предстоит выполнить более трудную и сложную задачу – это практическое внедрение социальной политики. Инструментами реализации социальной политики в субъектах Российской Федерации должны служить новые социальные институты, инновационные методики и самые современные практики.

В соответствии с проводимой модернизацией в субъектах Российской Федерации выполнен ряд мероприятий:

- обновлена региональная нормативно-правовая база;
- разработаны программы и проекты, направленные на повышение качества социального обслуживания и развитие сферы предоставления социальных услуг;
- расширен перечень социальных услуг, предоставляемых безвозмездно, т. е. бесплатно и, соответственно, за плату.

К инновационным мероприятиям, осуществляемым в социальной сфере, также относится оптимизация системы социального обслуживания путем объединения однотипных учреждений, в результате которой сокращается административно-управленческий персонал, пересматриваются структура и штатные расписания учреждений в расчете на наиболее эффективные и пользующиеся спросом у населения услуги.

Осуществлять персонифицированный подход к социальному обслуживанию граждан позволяет формирование индивидуальных программ предоставления социальных услуг на каждого получателя.

В субъектах Российской Федерации разработаны новые инновационные технологии, реализуемые в сфере социального обслуживания граждан пожилого возраста. Например, в Самарском регионе в учреждениях социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов применяются такие инновационные технологии, как «Компьютерная грамотность для пожилых». Освоение гражданами пожилого возраста и инвалидами компьютерной грамотности и приобретение навыков пользования простейшими компьютерными программами повышает их социальную значимость в семье и в социальном окружении, а также дает возможность общения к обширной информации и знаниям, полученным из Интернета. Кроме того, в Самарском регионе для граждан пожилого возраста осуществляется социальное обслуживание на дому, а также внедряются технологии обслуживания в стационарной и полустационарной форме.

Следует отметить, что для работы с гражданами пожилого возраста, проживающими в отдаленных сельских населенных пунктах, является

удобным оказание социальной помощи мобильными бригадами. Таким образом, в Самарском регионе осуществляется возможность получения услуг по месту проживания граждан пожилого возраста. Необходимо обратить внимание на то, что работа мобильных бригад предназначена для социально незащищенных категорий населения и в существенной степени помогает решить имеющиеся у них проблемы.

В Самарском регионе в 2016 году в соответствии с проводимой модернизацией началась оптимизация существующей сети центров социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов. В 2017 году в области функционирует уже 33 центра социального обслуживания. Надо сказать, что в течение 2017 года в этих центрах разнообразные услуги получили 165,8 тыс. человек, из них более 70,0 тыс. человек – на дому. На рис. 1 показана динамика предоставления этих услуг в Самарском региональном центре социальных услуг (ЦСО) за период с 2014-го по 2016 год.

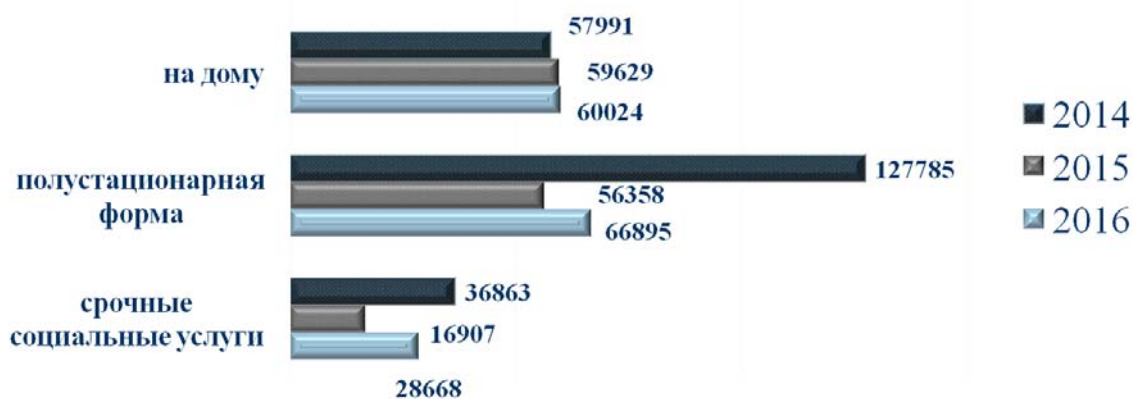


Рис. 1. Динамика предоставления услуг пожилым гражданам и инвалидам в Самарском региональном центре социальных услуг

Статистика свидетельствует, что в 2016 году в Самарском регионе было предоставлено 18,6 млн услуг, а в 2017 году – 18,85 млн услуг, т. е. на 250 тыс. услуг больше.

Как уже указывалось выше, применение мобильных бригад более целесообразно и эффективно при оказании неотложной социальной помощи пожилым гражданам и инвалидам. В связи с этим необходимо отметить, что в Центре социальных услуг функционируют 133 мобильные бригады, которые в 2016 году совершили 4815 выездов, в результате чего 13 тыс. человек получили более 33 тыс. видов социальных услуг. В 2017 году мобильные бригады выполнили 4960 выездов, социальные услуги получили почти 14 тыс. человек. Благодаря содействию Пенсионного фонда Самарского региона были созданы эти бригады.

На территории Самарского региона постоянно оказывается дополнительная помощь пожилым людям, ветеранам и инвалидам: с 2016-го по 2017 год проведено более 20 крупных добровольческих акций. Однако до сих пор обеспеченность населения стационарными учреждениями социального обслуживания составляет только 17 койко-мест на 10 тыс. населения и является самой низкой в Приволжском федеральном округе.

К сожалению, в сети стационарных учреждений социального обслуживания Самарского региона функционируют лишь 22 пансионата (дома-интерната) на 5098 мест. В связи с этим невозможно полностью обеспечить потребности нуждающегося населения в данном виде социальных услуг. Поэтому в регионе жизненно необходимо увеличение мощности пансионатов для пожилых и инвалидов психоневрологического профиля.

В связи с этим в 2017 году пересмотрены ранее действовавшие критерии оценки индивидуальной нуждаемости в стационарном социальном обслуживании: до 2015 года в стационарные учреждения направлялись лица, имеющие индивидуальную нуждаемость с 4-й по 10-ю степень, в настоящее время показатели ужесточились – с 7-й по 10-ю степень. Поэтому повысился уровень дополнительной востребованности социально-медицинских услуг, что способствовало появлению отделений милосердия. Сейчас в пансионатах области активно действует 36 отделений милосердия на 2095 мест.

В последние годы в некоторых регионах страны, в том числе и в Самарском регионе, появилась и обрела реальность новая инновационная форма социального обслуживания «Приемная семья для граждан пожилого возраста и инвалидов». Практика свидетельствует, что для одиноких пожилых людей и инвалидов такая инновационная модель семьи позволяет ощутить заботу, душевное тепло, свой дом. Кроме того, домашняя обстановка способствует увеличению продолжительности жизни и, что немало важно, предоставляет возможность поделиться жизненным опытом, знаниями и умениями с младшими членами семьи. Таким образом, приемная семья является не только одной из перспективных форм ухода за пожилыми людьми, но и замещающей стационары технологией.

Возможность создания приемной семьи для пожилых граждан в Самарском регионе в 2016 году позволила 186 пожилым гражданам и инвалидам избежать помещения в стационарные учреждения. Таким образом, в приемных семьях проживают: одинокие пенсионеры – 30%; инвалиды – 47%; ветераны Великой Отечественной войны – 17%. В 2017 году этот процесс продолжился: приемные семьи обрели более 200 человек.

Наиболее активно данная инновационная технология используется в Кировском районе городского округа Самара и в таких городских округах, как Октябрьск, Кинель, Новокуйбышевск, а также в муниципальных районах Приволжский, Борский, Сергиевский, Клявлинский, Камышлинский, Кинельский.

В настоящее время приемные семьи для пожилых людей и инвалидов отсутствуют в Ленинском районе г. о. Самара и в муниципальных районах Пестравский и Шигонский. В связи с необходимостью срочной ликвидации очередности в пансионаты необходимо провести усиленную работу в этом направлении.

Использование стационарозамещающих технологий и применение новых критериев оценки нуждаемости уже позволило сократить очередность на предоставление стационарного обслуживания с 767 в 2015 г. до 563 человек на начало 2017 года. Вместе с тем очередность на стационарное обслуживание остается одной из самых высоких в России. Сейчас всего пять регионов в стране имеют такие показатели.

Наряду с развитием технологии «приёмной семьи» для пожилых и инвалидов в Самарском регионе организована работа по созданию службы сиделок. Подбор и обучение сиделок осуществляется совместно с некоммерческими организациями.

Актуальным является развитие сферы социальных услуг с привлечением некоммерческих организаций. Представляется важным, что сегодня некоммерческие организации оказывают социальные услуги, которые востребованы населением, но не предоставляются государственными учреждениями. В связи с этим проведена работа по организации доступа социально ориентированных некоммерческих организаций, которые осуществляют деятельность в социальной сфере, к бюджетным средствам, выделяемым на предоставление социальных услуг населению.

В 2017 году экспертами Правительства Российской Федерации проведена проверка деятельности стационарных учреждений социального обслуживания Самарского региона, результаты которой оказались недостаточно удовлетворительными и показали необходимость срочного и неотложного решения целого ряда задач:

- ликвидация очередности в пансионатах;
- расселение получателей социальных услуг с учетом соблюдения норм жилой площади в расчете на одно койко-место;
- завершение строительства новых объектов социального обслуживания.

Для решения вышеперечисленных региональных проблем подготовлена и согласована с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации «Дорожная карта» – план мероприятий по повышению эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Самарском регионе. Снижение очередности в пансионаты психоневрологического профиля потребовало разработки предложений по внесению изменений в региональное законодательство о создании приемных семей для пожилых граждан и инвалидов, которое обеспечивает увеличение размера ежемесячного денежного вознаграждения за оказание социальных услуг гражданину, страдающему психическим расстройством.

В Самарском регионе разработана и действует новая схема управления в системе социальной защиты, работают территориальные органы министерства, продолжается процесс реформирования системы социального обслуживания населения. Проведена оптимизация сети государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания, в которой были задействованы все типы организаций. Главной целью оптимизации является сокращение расходов на АУП и подготовка к активному привлечению негосударственных организаций для оказания социальных услуг населению региона.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 года № 2227-р об утверждении «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года».
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 296 об утверждении Государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан».
3. Федеральный закон № 442-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». – URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/laws/112> (дата обращения: 18.04.2014).
4. Закон Самарской области от 6 июля 2000 г. № 26-ГД «О внесении изменений в Закон Самарской области «О социальной помощи в Самарской области». – URL: <http://base.garant.ru/8303314/#ixzz4gfDk0aDf>
5. Волгин Н. А. и др. Государственная и муниципальная социальная политика. Курс лекций : учеб. пособие / под общ. ред. Н. А. Волгина. – М. : КноРус, 2015. – 1014 с.
6. Ключев А. В. Инновационные технологии как метод оптимизации управления отраслями социальной сферы // Вопросы управления. – 2016. – Выпуск № 2 (20).
7. Родермель Т. А. Особенность инновационной деятельности в учреждениях социального обслуживания // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – Выпуск № 7 (38). – Ч. 4. – С. 109-111.
8. Холостова Е. И. Социальная политика : учебник для академического бакалавриата. – 2-е изд., пер. и доп. – М. : ЮРАЙТ, 2017. – 395 с.
9. Материалы круглого стола «Новации в социальной сфере на региональном и муниципальном уровнях: опыт и перспективы» совета федерации 6 июня 2015 г. – URL: <http://council.gov.ru/activity/activities/roundtables/56258/>
10. Протокол заседания Координационного совета по государственной поддержке социально ориентированных некоммерческих организаций от 3 октября 2013 г. № 97 – ОФ. – URL: <http://www.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/a3ba4f11-bd6b-4fd5-8f4a-bd4a4fabd8a1/Протокол>

11. Пленарное заседание «Социальные инновации и проектное управление – новые возможности развития регионов» 8 июня 2017 г. – URL: <http://socio-forum.com/conf2017/programma-foruma.php>

12. Молоткова Т. Л. Проблемы организации социальной защиты населения в субъекте РФ // Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – № 24. – 353 с.

13. Бакалдина Е. С. Государственная социальная политика РФ: выбор приоритетов. – М., 2013. – 282-287 с.

14. Холостова Е. И. Социальная работа с инвалидами [Электронный ресурс] : учеб. пособие. – 3-е изд., пер. и доп. – М. : Изд.-торг. корпорация «Дашков и К°», 2013. – 240 с.

15. Холостова Е. И. Социальная политика : учебник для бакалавров. – М. : ЮРАЙТ, 2013. – 367 с.

16. Щукина Н. П., Логинова И. А. Работе учреждений социального обслуживания населения – объективную и независимую оценку качества оказываемых услуг : метод. пособие для экспертов по независимой оценке, работы учреждений социального обслуживания / отв. ред. Н. П. Щукина. – Самара : Офорт, 2014. – 67 с.

17. Роик В. Д. Социальная защита особых категорий граждан. Качество жизни пожилого населения : учеб. пособие для СПО. – М. : ЮРАЙТ, 2018. – 400 с.

18. Федулов Ю. Г., Юсов А. Б. Социальная политика: сущность, формализация, измерение. – М., Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 649 с.

19. Зомбарт В. Идеалы социальной политики. – М., Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 307 с.

20. Холостова Е. И., Дашкина А. Н., Малофеев И. В. Зарубежный опыт социальной работы. – М. : Изд.-торг. корпорация «Дашков и К°», 2017. – 365 с.

21. Кудрин А. Л., Гурвич Е. Т. Старение населения и угроза бюджетного кризиса // Вопросы экономики. – 2012. – № 3.

© Иваненко Л. В., Тасеев В. Б., 2018

МЕЗОУРОВЕНЬ

Региональная сфера услуг: экономика, организация и управление

УДК 33.332.025.13

А. В. Емелин*

**Емелин Антон Вадимович, магистрант*

Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти

Flame2615@mail.ru

Научный руководитель: к.э.н., доц. Парамонова Л. А.

ОРГАНИЗАЦИЯ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЖКХ

Ключевые слова: система внутреннего контроля, организация, эффективность, управленческий учет, внутрихозяйственный контроль, управленческие решения, организация внутрихозяйственного контроля.

Объектом исследования выступает система внутреннего контроля.

Предмет исследования – организация функционирования системы внутреннего контроля в организации.

Цель работы – изучение особенности организации внутрихозяйственного контроля в организациях ЖКХ и разработка рекомендаций по его совершенствованию.

Исходя из определенной цели задачами работы являются:

- изучение мнения авторов в отношении понятия «внутренний контроль», а также особенностей внутреннего контроля в организациях сферы ЖКХ;

- рассмотрение этапов организации и введения внутреннего контроля в деятельности организаций;

- изучение особенностей применения внутреннего контроля в организациях сферы ЖКХ.

Теоретической и информационной основой написания работы явились труды ученых-экономистов по проблемам внутреннего контроля, действующее законодательство Российской Федерации.

В работе использованы такие методы, как индукция и дедукция, анализ и синтез, сравнение, аналогия, схематический, табличный и другие.

В статье рассмотрены особенности организации внутреннего контроля в организации, изучены этапы организации. Рассмотрены проблемы внедрения в практическую деятельность в организациях сферы ЖКХ внутрихозяйственного контроля. Исследована трактовка термина «внутрихозяйственный контроль». Доказана целесообразность создания на предпри-

ятии службы внутрихозяйственного контроля. Установлены факторы, которые рекомендуется учитывать при организации данной службы. Определены этапы создания и деятельности службы внутрихозяйственного контроля на промышленных предприятиях. Охарактеризованы значения, особенности и этапы организации системы внутреннего контроля.

Область применения данных научного исследования – организации в сфере ЖКХ.

Внутрихозяйственный контроль в рыночных условиях является одним из важнейших элементов управления и обеспечивает информацией все уровни руководства. Правильная его организация в экономических субъектах ЖКХ в первую очередь влияет на их развитие и на развитие страны в целом. Это связано с тем, что внутрихозяйственный контроль является своеобразным «фильтром», который проявляется через обратную связь и обеспечивает возможность принятия эффективных решений.

Проблемы, возникающие в процессе хозяйственной деятельности, являются достаточно разнообразными, но все они обусловлены недостаточно эффективной организацией процесса управления в организации, направленного на быстрое реагирование изменений внешней среды, поиск новых методов управления и их информационного обеспечения. При таких условиях успешно развиваются только те организации, для которых функция контроля стала реальным инструментом управления.

Внутрихозяйственный контроль является чрезвычайно важным элементом механизма в процессе управления производственно-хозяйственной деятельностью организаций ЖКХ, поскольку это позволяет контролировать выполнение хозяйственных планов и задач, а также рациональность используемых материальных, трудовых и финансовых ресурсов. В связи с этим актуальность приобретает вопрос внедрения в организациях сферы ЖКХ эффективной и слаженной организации внутрихозяйственного контроля с четкой постановкой задач, которые будут удовлетворять информационные потребности управленцев.

В научной литературе достаточно внимания уделено тематике внутрихозяйственного контроля в организации. Вопросы о его организации освещались в трудах таких ученых, как: Ф. Ф. Ефимова, В. Булкот, Е. В. Калюга, М. Коцупатрый, В. Ф. Максимова, В. М. Мурашко, Т. М. Сторожук, М. В. Мельник, А. С. Пантелеев, В. А. Привезенцев, Л. А. Парамонова.

В своих работах эти ученые рассматривают различные подходы к формированию принципов и процедур внутрихозяйственного контроля. Однако методика организации внутреннего контроля на уровне системы управления хозяйственной деятельностью организации остается в дискуссионной плоскости.

Задача нашей работы – исследование организации внутрихозяйственного контроля в организациях сферы ЖКХ, определение основных подхо-

дов и разработка этапов его организации для применения в организациях сферы ЖКХ, которые стремятся усовершенствовать свою деятельность.

Прежде чем рассматривать организацию внутреннего контроля в целом, необходимо определить его место и роль в управлении организацией. В ходе данного исследования установлено, что на сегодня существуют разногласия среди мнения ученых и практиков относительно трактовки сущности понятия «внутрихозяйственный контроль». Так, Ф. Ф. Ефимова отмечает, что внутрихозяйственный контроль представляет собой проверку соответствия деятельности предприятия поставленной задаче [1]. Е. В. Калюга раскрывает сущность данного понятия как систему непрерывного наблюдения за эффективностью использования активов и обязательств предприятия, законностью и целесообразностью хозяйственных операций, сохранностью денежных средств и материальных ценностей. Внутрихозяйственный контроль является составной частью рыночного механизма, одним из приемов проверки выполнения принятых решений, важнейшей функцией управления экономикой [3].

Б. Ф. Усач считает, что внутрихозяйственный контроль – контроль, осуществляемый собственниками, бухгалтерскими, финансовыми и другими функциональными службами предприятий [11].

Н. Н. Коцупатрый изучает внутрихозяйственный контроль как контроль со стороны хозяйства за деятельностью своих подразделений. При этом проверяется вся хозяйственная деятельность или ее отдельные стороны [4].

Информация Минфина России № ПЗ-11/2013 «Организация и осуществление экономическим субъектом внутреннего контроля совершаемых фактов хозяйственной жизни, ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности» содержит следующее определение внутреннего контроля: внутренний контроль – процесс, направленный на получение достаточной уверенности в том, что экономический субъект обеспечивает: эффективность и результативность своей деятельности, в том числе достижение финансовых и операционных показателей, сохранность активов; достоверность и своевременность бухгалтерской (финансовой) и иной отчетности; соблюдение применимого законодательства, в том числе при совершении фактов хозяйственной жизни и ведении бухгалтерского учета.

Проанализировав взгляды ученых на экономическую категорию «Внутрихозяйственный контроль», можно сделать вывод, что отличие их мнения в трактовке этого термина объясняется исследованием различных производственных циклов хозяйствующих субъектов.

Итак, внутрихозяйственный контроль – это система мер, осуществляемых внутри организации без участия сторонних субъектов и направленных на повышение эффективности деятельности, достигается путем предупреждения и выявления фактов отклонений, нарушений, злоупотреблений, нерационального или экономически неэффективного использования активов, установление их причин и разработки механизма по устранению или ис-

правлению отклонений. Он представляет собой систему непрерывного наблюдения за эффективностью использования имущества хозяйственного субъекта, законностью и целесообразностью хозяйственных операций и процессов, сохранностью денежных средств и материальных ценностей.

Такой рычаг управления, как внутренний контроль в организации, хорошо известен уже давно, однако руководство фирм, как правило, не использует его возможности и не уделяет должного внимания его качеству и применению для принятия управленческих решений. Правильность организации внутреннего контроля – это один из главных факторов, который помогает мобилизовать ограниченные ресурсы организации для получения максимальной прибыли.

Организация внутреннего контроля должна быть целостной единой системой взаимосвязанных способов, приемов и методов, которые охватывают весь комплекс контрольных процедур, начиная с формирования информационной базы, проведения контрольных действий и заканчивая обобщением результатов контроля. В организациях сферы ЖКХ она зависит от правовой формы, видов и масштабов деятельности, сложности организационной структуры организации, наличия достаточных финансовых ресурсов, целесообразности охвата контролем различных аспектов деятельности и отношение руководства к контролю.

По мнению В. А. Привезенцева [12], при организации внутрихозяйственного контроля и создании на предприятиях отдельной самостоятельной службы необходимо ориентироваться на средние и большие предприятия. На небольших предприятиях имеет место функционирование контроля с помощью интегрированной системы учета, при этом создание специальной службы и должности контролера не предусмотрены, а его функции может выполнять главный бухгалтер или специально уполномоченный работник организации.

Вопросы организации внутрихозяйственного контроля в организации сферы ЖКХ являются основной и наиболее острой проблемой, поскольку в современных условиях внутренний контроль приобретает все большее значение. Он выступает средством улучшения показателей деятельности организации, их дальнейшего развития и совершенствования, но владельцы организаций, не понимая сущности, целей и задач внутреннего контроля, не уделяют должного внимания построению эффективной системы его осуществления.

С целью обеспечения достаточной уверенности руководителей организации в возможностях достижения необходимого уровня экономии, результативности и эффективности деятельности; достоверности финансовой, статистической и управленческой отчетности рекомендуется в организациях сферы ЖКХ создавать специальное независимое подразделение – службу внутреннего контроля. Основной целью создания данной службы являются проверка эффективности работы организации и контроль за ее

деятельностью. Целесообразно отметить, что основным условием ее создания и успешного функционирования должна быть полная независимость от других подразделений, которая достигается путем прямого подчинения этой службы руководителю организации. Это даст руководству возможность эффективно контролировать отдельные подразделения, выявлять резервы производства и наиболее перспективные направления развития, а также давать рекомендации финансовым, экономическим и бухгалтерским отделам по улучшению результатов их работы.

По результатам исследования установлены факторы, которые рекомендуются учитывать при организации службы внутривозвратного контроля в организациях сферы ЖКХ:

- выполнение контрольных функций необходимо поручать лицам, которые имеют достаточный опыт работы в вопросах контроля, чтобы они на высоком профессиональном уровне оценили причины возможных отклонений, предусмотрели их последствия и внесли целесообразные предложения по устранению выявленных недостатков и ошибок;

- работники, руководители, которые осуществляют контроль, не должны быть связаны едиными материальными интересами с подконтрольными подразделениями для обеспечения принципиальности и объективности;

- определение числа функций и численности отдела, качественная перестройка его работы должна исходить из концепции внутривозвратного контроля и определяться для каждой организации его целями и задачами;

- разработка и внедрение новых приемов, методов и способов контроля, которые более адаптированы к условиям контрольных проверок;

- при осуществлении хозяйственной деятельности в организации, процесса планирования, при реализации планов обязательно должен присутствовать самоконтроль.

Процесс создания и деятельности в организации службы внутривозвратного контроля осуществляется в пять этапов (табл. 1).

Приведенная последовательность организации службы внутривозвратного контроля в организации может применяться организациями и предприятиями любых форм собственности и видов деятельности, которые стремятся усовершенствовать свою деятельность и развиваться в будущем. Однако следует отметить, что вопрос создания и организации деятельности внутреннего контроля в организации в полной мере не регламентирован законодательством, является одним из основных недостатков.

В результате внутривозвратный контроль основывается на интуиции и опыте специалистов, осуществляющих контрольные функции по своему усмотрению, ведь практически отсутствуют необходимые методические указания для его осуществления, отсутствует базовый закон, который бы содержал понятия, связанные со сферой деятельности организации и осуществлением внутреннего контроля, распределял задания, функции и обязанности контролирующих органов и руководства, регулировал отношения между субъектами и объектами контроля. В связи с этим возникает

потребность в совершенствовании нормативно-правовой базы по внутрихозяйственному контролю, необходимости разработки и принятия закона о внутреннем контроле, четких установках границ ответственности в законодательстве, разграничении функций ревизии и аудита, разработке на предприятиях стандартов внутреннего контроля и аудита.

Таблица 1

**Этапы создания и деятельности службы
внутрихозяйственного контроля в организации
(обобщенно по [3-5])**

Этап	Характеристика этапа
1. Исследовательский	Исследование деятельности организации, выявление всех имеющихся нарушений, причин их возникновения, оценка преимуществ и недостатков внедрения службы внутрихозяйственного контроля и принятия соответствующего решения по ее организации
2. Подготовительный	Поиск высококвалифицированного персонала, материального обеспечения, соответствующих помещений и необходимых для создания службы контроля средств
3. Организационный	Организация работы службы внутреннего контроля, создание соответствующих положений ее деятельности
4. Осуществление контрольной деятельности	Осуществление деятельности в соответствии с установленными обязанностями и планами проверок
5. Результативный	Составление отчетов о проведенных проверках, обнаруженные нарушения, предложения по совершенствованию деятельности

Таким образом, с целью усовершенствования процесса организации внутрихозяйственного контроля в организациях сферы ЖКХ целесообразно создание специального независимого подразделения в структуре организации – службы внутрихозяйственного контроля, которая позволит проводить эффективный контроль, выявлять наиболее перспективные направления развития и давать рекомендации относительно улучшения деятельности экономического субъекта.

Список литературы

1. Ефимова Ф. Ф. Контроль и ревизия : учебник / Ф. Ф. Ефимова, Н. Выговская, Н. М. Малюга, Н. И. Петренко ; под ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. – 3-е изд., доп. и пер. – М. : Эльга, Ника-Центр, 2002. – 544 с.
2. Булкот В. Место внутреннего контроля в системе управления предприятием // Сборник научных трудов технологического университета. – 2009. – № 24. – С. 68-73.
3. Калюга Е. В. Финансовый контроль в системе управления. – М. : Эльга, Ника-Центр, 2002. – 360 с.
4. Коцупатрый М. Внутрихозяйственный контроль: организационные аспекты и классификационные признаки / М. Коцупатрый, В. Гуцаленко // Экономический анализ. – 2010. – № 6. – С. 433-436.

5. Максимова В. Ф. Общий подход к организации системы внутрихозяйственного контроля // Бухгалтерский учет и хозяйственный контроль. – № 19. – Житомир : ЖИТИ, 2002. – С. 174.
6. Мурашко В. М., Сторожук Т. М., Мурашко А. В. Контроль и ревизия финансово-хозяйственной деятельности : учеб. пособие / под общ. ред. П. Мельника. – М. : ЦУЛ, 2003. – 311 с.
7. Мельник М. В. Контроль и ревизия : учеб. пособие / М. В. Мельник, А. С. Пантелеев, А. Л. Звездин ; под ред. проф. М. В. Мельник. – М. : ИД ФВК- ПРЕСС, 2003. – 520 с.
8. Макеев Р. Ключевые вопросы постановки системы внутреннего контроля // Финансовый директор. – 2007. – № 10.
9. Ковалев В. В. Финансовый анализ: методы и процедуры. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 560 с.
10. Ковалев В. В. Финансовый менеджмент: теория и практика. – М., 2008. – 1024 с.
11. Усач Б. Ф. Контроль и ревизия : учебник. – М. : Знание, 2007. – 263 с.
12. Привезенцев В. А. Контроль и ревизия : учеб. пособие. – М. : ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2005. – 96 с.
13. Парамонова Л. Типология и модели организации внутреннего контроля экономического субъекта // Ресурсы. Информация, Снабжение. Конкуренция. – 2012. – № 2. – С. 362-365.
14. Парамонова Л. А. Ценностно-ориентированная система внутреннего контроля в стратегическом управлении экономическим субъектом // Инновационное развитие экономики. – 2016. – № 1 (31). – С. 206-21.
15. Janet L. Colbert, Ph. D., CPA, CIA, и Paul L. Bowen, Ph.D., CPA. Comparison of Internal Controls: COBIT, SAC, COSO and SAS 55/78/ «IS Audit and Control Journal». – 1996. – № IV.
16. Committee of sponsoring organizations of the Treadway commission COSO – [http://www. Coso.org](http://www.Coso.org)
17. Robertson J. C., Louwers T. J. Auditing, 9th ed.- Boston, Ma. : Irwin/McGraw-Hill, 1999. – 250 с.
18. Horngren C. T., Sundem G. L., Stratton W. O. Introduction to Management Accounting, 11 th ed. – Upper Saddle River, NJ: Prentice – Hall, Inc., 1999. – 250 с.
19. Брейли Р., Майерс С. Принципы корпоративных финансов : пер с англ. Н. Барышниковой. – М. : Олимп-Бизнес, 2007. – 1008 с.
20. Коупленд Т., Колер Т., Мурин Дж. Стоимость компаний: оценка и управление : пер. с англ. – 3 изд., пер. и доп. – М. : Олимп-Бизнес, 2005. – 576 с.
21. Grab H., Schlapfer A. Riskmanagement und internes Kontrollsystem. Treuhand- und Revisionsgesellschaft Matting-Suter und Partner, 2011. – 58 s.
22. Rainer van Alphen : Internes Kontrollsystem – Führungsinstrument im Wandel. – Verlag : PWC, 2010. – 20 s.

УДК 658

В. И. Кружалин*

*Кружалин Виктор Иванович, доктор географических наук, профессор
Московский государственный университет
имени М. В. Ломоносова, г. Москва
v.kruzhalin@gmail.com*

Н. Д. Алексеева*

**Алексеева Наталья Дмитриевна, кандидат философских наук, доцент
Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти
natali0174@mail.ru*

О. А. Полукарова*

**Полукарова Ольга Азатовна, магистрант
Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти
olga.polukarova.95@mail.ru*

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ, ТЕНДЕНЦИИ И АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Ключевые слова: индустрия гостеприимства, классификация объектов гостиничной индустрии, виды туризма, Самарская область, туристский поток, внутренний туризм.

В последние годы индустрия гостеприимства показывает динамичное развитие на рынке отечественных услуг. Развитию данного сегмента рынка услуг поспособствовало большое количество мероприятий, проводимых на территории Российской Федерации. В связи с продолжающейся санкционной политикой и сложной геополитической ситуацией большое количество российских граждан не имеет возможности выезда на отдых за рубеж, поэтому многие отдают свое предпочтение внутреннему туризму, а значит и отечественным коллективным средствам размещения – отелям, пансионатам, санаториям и т.д. В современных условиях в индустрию гостеприимства включено большое количество новых крупных, средних и малых бизнес-структур. Трансформация бизнес-среды, изменение запросов потребителей социально значимых услуг, развитие цифровой экономики существенно изменяют задачи и возможности коллективных средств размещения в национальном хозяйстве и производстве общественных благ.

За последние десятилетия туристско-гостиничный бизнес на территории Самарской области стал одним из наиболее динамично развивающихся сегментов рынка. Основная цель сферы гостеприимства региона – наращивание клиентской базы, увеличение количества мест размещения и улучшение качества обслуживания. Увеличение комплекса услуг, предлагаемых

клиенту, расширяется в различных гостиницах Самарской области. Наблюдается переход от традиционных услуг к инновационным, особенно это характерно для гостиниц, представляющих международные и российские гостиничные цепи, в которых соотношение цены и качества является наиболее комфортным для потребителей. В данной статье проанализировано современное состояние индустрии гостеприимства, рассмотрены перспективы развития гостиничной индустрии Самарской области.

В настоящий момент Самарская область находится в центре деловых интересов, она становится местом активного посещения для бизнес-туристов из столицы, а также российских регионов и зарубежных стран, продолжая также оставаться центром регионов Поволжья с развитой торговлей.

В Самарской области, как правило, преобладает высококачественный сервис в гостиничной сфере услуг. На территории области представлены гостиницы всех уровней, от представляющих элитные услуги до мини-отелей, гостевых домов и т. д., специализирующихся на предоставлении услуг по размещению в экономклассе. В Самарской области на конец 2017 года функционировало 353 гостиницы и иных средств размещения, классифицированных «по звездности» (табл. 1).

Таблица 1

**Количественные показатели КСР в Самарской области
по категориям и городам за 2017 год**

№ п/п	Категория	Город размещения	Количество средств размещения	Общий номерной фонд	Количество мест размещения
1	1*	Самара	9	113	207
		Тольятти	2	87	227
		Сызрань	1	21	48
		прочее	5	259	635
		ВСЕГО	17	480	1117
2	2*	Самара	16	134	177
		Тольятти	10	134	150
		Сызрань	3	27	34
		прочее	4	15	28
		ВСЕГО	33	310	389
3	3*	Самара	55	2256	3385
		Тольятти	11	633	1128
		Сызрань	5	190	264
		прочее	14	612	985
		ВСЕГО	85	3691	5762
4	4*	Самара	6	515	771
		Тольятти	5	420	496
		Сызрань	1	68	87
		прочее	4	70	141
		ВСЕГО	16	1073	1495

Продолжение табл. 1

№ п/п	Категория	Город размещения	Количество средств размещения	Общий номерной фонд	Количество мест размещения
5	без звезд	Самара	74	1776	5275
		Тольятти	24	1136	3344
		Сызрань	10	192	418
		прочее	93	3862	11525
		ВСЕГО	201	6966	20562
6	ИТОГО		353	12520	29325

Источник: составлено автором по данным Департамента туризма Самарской области [7]

Процессу классификации объектов туристической индустрии Самарской области в последние два года подверглись гостиницы, базы отдыха, мотели, хостелы, центры и дома отдыха, кемпинги, прогулочные корабли, детские оздоровительные лагеря, санаторно-курортные учреждения, оздоровительные организации, оказывающие услуги по временному размещению. Существует шесть классификационных категорий – от «пяти звезд» до «без звезд» (рис. 1).

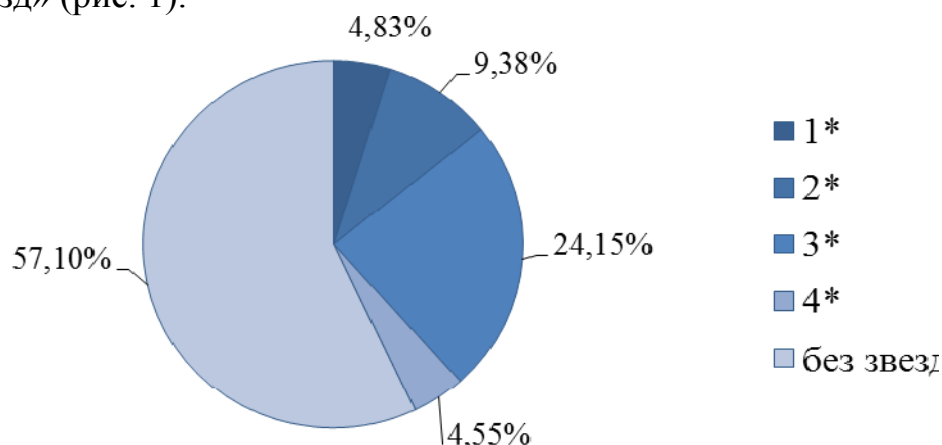


Рис. 1. Средства размещения в Самарской области по категориям за 2017 г., %
(источник: составлено автором по данным Департамента туризма Самарской области [7])

Недостатком гостиничной сети региона является полное отсутствие на 2017 год гостиниц категории «пять звезд». Преобладающее число отелей и гостиниц региона классифицировано в сегменте «три звезды» и «без звезд».

В 2018 году в Самарской области построена южнокорейской группой Lotte пятизвездочная гостиница на 191 номер и гостиница «7 авеню» на 122 номера.

В настоящее время продолжается работа по присвоению категорий гостиницам. Основным механизмом увеличения качества номерного фонда в регионе – это присвоение категорий. Так, можно отметить, что на территории Самарской области выбор гостиниц достаточно велик: это и элитные отели с президентскими люксами, и hostels для студентов.

На территории Самарской области активно функционирует некоммерческая организация «Гостинично-туристская ассоциация» («ГТА»). Она представляет собой инструмент сотрудничества в развитии Самарской гостиничной индустрии для внутреннего и въездного туризма, улучшения качества гостиничных и туристских услуг, а так же оказания помощи в продвижении на рынке гостиничных услуг. В ассоциацию входят различные гостиничные предприятия и иные предприятия туристского рынка, а также производители товаров и услуг для гостиничного бизнеса.

Для того чтобы туристический потенциал города смогло оценить как можно большее число туристов, в Самаре необходимо продолжить развитие созданного туристско-рекреационного кластера.

По данным Департамента туризма Самарской области, обеспеченность средствами размещения заметно дифференцировано по муниципальным районам и городским округам. В 13 муниципальных районах и 1 городском округе наблюдается полное отсутствие средств размещения, и это, вероятно, связано с невостребованностью этих территорий для туристов и их отдаленностью от областного центра.

Наибольшее количество гостиниц и иных средств размещения (160 единиц) располагается в областном центре – в городе Самаре, что связано, прежде всего, с развитием делового туризма (рис. 2).

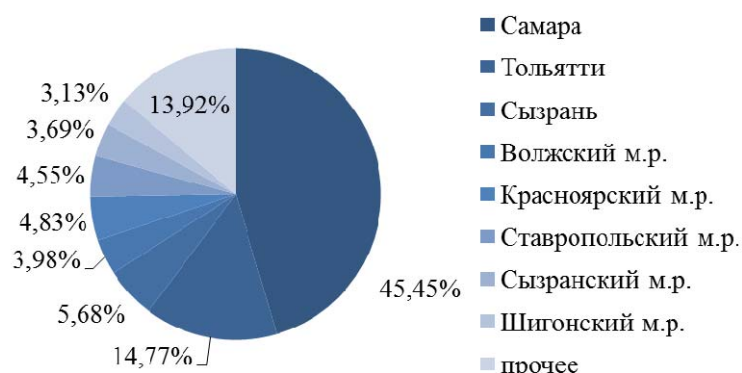


Рис. 2. Расположение средств размещения по территории расположения в 2017 г.

Самарская область обладает высоким туристско-рекреационным потенциалом для активного развития разнообразных видов туризма. Набирает популярность автотуризм, сельский, экологический туризм и другие. Улучшение туристско-рекреационной инфраструктуры города и области будет способствовать увеличению турпотоков и созданию условий для

круглогодичного туризма. Благодаря своей живописной природе Самарская область располагает разнообразными вариантами отдыха в любом ценовом сегменте.

Таблица 2

Количественные показатели иных средств размещения Самарской области в 2017 году

№ п/п	Вид средства размещения	Город (район) расположения	Количество средств размещения	Общий номерной фонд	Количество мест размещения
1	База отдыха	Самара	4	329	820
		Тольятти	16	612	1728
		Прочее	27	1182	3469
		ВСЕГО	47	2123	5197
2	Санаторий	Самара	8	585	1234
		Тольятти	2	238	409
		Сызрань	2	107	272
		Прочее	14	1403	2959
		ВСЕГО	26	2333	4874
3	Детский оздоровительный лагерь	Самара	11	345	1839
		Тольятти	1	276	1083
		Прочее	20	894	4384
		ВСЕГО	32	1515	7309
4	ИТОГО		105	5971	17380

Источник: составлено автором по данным Департамента туризма Самарской области [7]

Согласно данным табл. 2, наибольшая концентрация баз отдыха наблюдается в городе Тольятти и его окрестностях (16 единиц), что в большей степени определяется наличием лесной зоны в пределах города, близостью к реке Волге, а также развитостью событийного и водного туризма. В целом привлекательность размещения в гостиницах региона типа «база отдыха» заключается в возможности активного отдыха на турбазах, расположенных вдоль реки Волги. Наличие реки, а также разнообразие и аттрактивность ландшафтов обеспечивают заполняемость туристами баз отдыха. Этот вид отдыха наиболее распространен среди жителей региона.

По данным табл. 2, на территории Самарской области функционируют гостиницы, имеющие статус санаториев, где клиенту предоставляются не только услуги по размещению, но и целый комплекс медицинских оздоровительных услуг. Наибольшее количество санаториев расположено в городе Самаре и его окрестностях (8 санаториев).

В регионе в 2016 году, по сравнению с 2015 годом, наблюдался спад деловой активности, что повлекло уменьшение количества клиентов. Увеличение привлекательности гостиниц происходило за счет организации

событийных мероприятий различного масштаба. К 2017 году бизнес-потоки в Самарскую область возросли, что связано с ростом экономической активности региона и, в большей степени, с подготовкой региона к чемпионату мира по футболу 2018 года.

Оценивая туристский потенциал, следует учитывать туристско-рекреационную привлекательность территории, которая определяется числом различных объектов, которые могут быть представлены туристам для удовлетворения их потребностей в познавательном и иных видах туризма. По территории Самарской области проходит граница лесов и степей, протекает крупнейшая река Европы – Волга, а уникальный природный памятник мирового значения Самарская Лука создает особый микроклимат на территории, где Волга причудливо изгибается в виде дуги, образуя полуостров. На его территории функционирует Национальный парк с одноименным названием и Жигулевский государственный природный биосферный заповедник им. И. И. Спрыгина.

Ежегодно национальный парк и заповедник посещают до 4 миллионов человек. В Самарской Луке существует ряд проблем: пожары, мусор, нарушение режима на особо охраняемых природных территориях. Если не направить потоки туристов по специально обустроенным туристическим тропам, люди будут наносить значительный урон природному разнообразию уникальной природной территории. По закону «Об особо охраняемых природных территориях» национальные парки осуществляют деятельность по экологическому просвещению населения и созданию условий для регулируемого туризма и отдыха. Заповедники призваны заниматься экологическим просвещением и развитием научного и учебно-познавательного туризма. Каждый посетитель парка и заповедника, посещая указанные природные территории, обязан купить путевку. Полученные средства направляются на развитие особо охраняемых природных территорий. Поэтому НП «Самарская Лука», Жигулевский заповедник, областное правительство, муниципальные районы заинтересованы в увеличении количества туристов, которые вкладывают свои средства в развитие особо охраняемых природных территорий Самарской области.

Так же территория Самарской области идеально подходит для развития религиозного туризма. Губерния располагает 188 приходами, 7 монастырями, среди которых 2 женских и 5 мужских. В регионе находится 1536 родников, как, например, Никольский родник в Жигулях, в урочище Каменная Чаша. По местным преданиям можно узнать, что в 19 веке в этом роднике явилась чудотворная икона святого Николая Мирликийского.

На территории Самарской области активно развивается событийный туризм. В 2017 году было организовано 162 событийных мероприятия. Так, в Сызрани впервые прошел гастрономический фестиваль «Рыбараки», а на территории Нефтегорского района состоялся первый фестиваль «Утевский подсолнух», знакомящий гостей с традициями народного гостеприимства, национальной кухней и обрядами [5]. Ежегодно с 2008 года в Тольятти проходит фестиваль «Классика над Волгой» (с 2016 – «Тremo-

ло)), с 2016 года – гастрономический фестиваль «Рыба моя». Мероприятия событийной направленности способствуют развитию туристкой дестинации, привлечению туристов, формированию и продвижению бренда территории, а также увеличению потока туристов в регион.

Наличие историко-культурных достопримечательностей в сочетании с красивой природой области служит огромным простором для работы туроператоров по созданию познавательно-экскурсионных маршрутов. Самарская Лука и Рачейские горы внесены в список всемирного наследия ЮНЕСКО как природно-исторический памятник мирового значения, подлежащий всемирной охране. На территории Самарской области в настоящее время находятся 2404 памятника археологии, а также 1047 памятников культуры, которые на сегодняшний день не являются объектами культурного наследия федерального и регионального значения. Наибольшее количество объектов культурно-исторического наследия относятся к XIX и XX векам (327 и 313 единиц соответственно) [6]. Ведущим направлением в туризме Самарской области считается круизное. Так, в 2016 году был восстановлен маршрут из Самары в Сызрань. Новинкой навигации-2017 стала возможность самарцам посетить г. Тольятти, а также «Богатырскую слободу».

Помимо познавательного, религиозного, водного, круизного и природного туризма, у Самары есть все шансы развить и спортивный туризм на своей территории. Из спортивно-туристических мероприятий можно выделить фестиваль зимних видов спорта SNOWKITERUSSIA-2017, один из этапов которого впервые прошел в Тольятти. В рамках этого события были организованы фестиваль зимнего активного отдыха «Жигулевское море» и чемпионат мира по зимним видам парусного спорта WISSA-2017.

После чемпионата мира по футболу 2018 года все созданные спортивные объекты г. Самары переданы городу как спортивное наследие, которое планируется использовать на региональном, федеральном и международном уровнях, что будет способствовать привлечению потоков туристов, интересующихся различными видами спорта.

Что касается сельского туризма, то в Самарской области он может развиваться на базе фермерских хозяйств. Минсельхоз предоставляет крестьянско-фермерским хозяйствам субсидии.

Несмотря на столь разнообразные варианты туризма, внутренний туризм в Самарской области развит достаточно слабо. Доля клиентов, отдающих предпочтение турам по Самарской области, не превышает 6%. Большинство граждан выбирают выезд за пределы области. Общий финансовый объем выездного туризма по итогам 2017 года составляет около 4,5 млрд рублей в год. Только для 10,9% туристских компаний внутренний туризм является основным направлением работы [4].

Гостиничный бизнес Самарской области сегодня ориентирован на удовлетворение разнообразных потребностей туристов и учитывает их средний возраст, предпочтения, платежеспособность и способ въезда в город (ж/д, авиа-, авто- и водный транспорт).

Таким образом, проанализировав ситуацию в Самарской области, можно выделить следующие моменты:

1. Большинство гостиниц и отелей региона имеет статус «3 звезды».
2. Основным направлением развития гостиничного бизнеса в настоящее время является расширение спектра услуг и улучшение их качества, наращивание клиентской базы, увеличение количества мест размещения.
3. Увеличивается доля гостиничных предприятий, использующих информационные системы учета и контроллинга.
4. Наличие водных артерий, заповедников и разнообразных ландшафтов позволяет организовывать загородные гостиничные комплексы, обладающие привлекательностью с точки зрения экологичности и рекреационной ценности.
5. Увеличение комплекса услуг, предлагаемых клиенту, расширяется в различных гостиницах и отелях Самары, происходит уход от традиционных услуг к инновационным.
6. Появляются небольшие гостиницы типа лофт, хостел, предлагающие размещение по низкой цене, для туристов, число которых так же растет.

Список литературы

1. Об утверждении порядка классификации объектов туристской индустрии, включающих гостиницы и иные средства размещения, горнолыжные трассы и пляжи, осуществляемой аккредитованными организациями [Электронный ресурс] : Приказ Министерства культуры Российской Федерации от 11 июля 2014 года № 1215 // Официальный сайт Министерства культуры РФ. – Режим доступа: <http://классификация-туризм.рф/index.php/displayDocument/index> (дата обращения 17.03.2017).
2. Гаврилова Н. А. Актуальные проблемы стратегического управления гостиничным бизнесом в России и пути их решения // Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения. – 2016. – № 7 (29). – С. 29-31.
3. Ерилина О. А. Самарская область как объект туристского бизнеса / О. А. Ерилина, И. А. Ясеницкий // Международное приграничное сотрудничество и туристический потенциал к событиям мирового уровня : сб. ст. II международной научно-практич. конф. – 2017. – С. 20-23.
4. Ермишин С. П. Основные направления повышения значимости туризма в развитии Самарской области // Наука – промышленности и сервису. – Тольятти : Изд-во ПВГУС, 2015. – № 9-2. – С. 314-319.
5. Каркашадзе Л. Д. Проблемы и перспективы развития въездного туризма на примере Самарской области / Л. Д. Каркашадзе, Ю. В. Корнеева // Научный поиск в современном мире : сб. материалов 9-й международной научно-практич. конф. – 2015. – С. 81-83.
6. Сводный список выявленных объектов культурного наследия, расположенных на территории Самарской области [Электронный ресурс] // Министерство культуры Самарской области. – Режим доступа: http://mincult.samregion.ru/socioresources/spiski_obektov_kulturnogo_naslediya (дата обращения: 13.10.2018).

7. Средства размещения Самарской области [Электронный ресурс] // Департамент туризма Самарской области. – Режим доступа: <http://dt.samregion.ru/infrastructure/live/cart/> (дата обращения: 04.07.2018).
8. Туристские потоки России [Электронный ресурс] // Рекламное агентство DigitalGuru. – Режим доступа: <http://dgagency.ru> (дата обращения: 19.04.2018).
9. Федцов В. Г. Культура гостинично-туристского сервиса. – Ростов н/Д : Феникс, 2018. – 512 с.
10. Чернышев А. В. Гостиничная индустрия в новых условиях / А. В. Чернышев, А. Л. Лесник // Пять звезд. – 2016. – № 4. – С. 4-8.
11. Чем запомнится самарцам туристический сезон-2017 [Электронный ресурс] // Информационный портал Волга Ньюс. – Режим доступа: <http://gid.volga.news/article/454237.html> (дата обращения: 15.03.2018).
12. BrandsReport 2015 [Электронный ресурс] // Hiltonworldwidereport. 2015. – 32 p. – Режим доступа: http://www.hotelnewsnow.com/media/File/PDFs/Misc/BIG%20BRANDS%20REPORT%202015_compressed.pdf (дата обращения: 15.02.2018).
13. Development trends in the Russian hospitality business [Электронный ресурс] // ERNST & YOUNG. – 2015. – 15 p. – Режим доступа: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-International-hotel-brands-reviews-2015-ENG/\\$FILE/EY-International-hotel-brands-reviews-2015-ENG.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-International-hotel-brands-reviews-2015-ENG/$FILE/EY-International-hotel-brands-reviews-2015-ENG.pdf) (дата обращения: 15.02.2018).
14. International hotel chains in Russia [Электронный ресурс] // ERNST & YOUNG. – 2015. – 15 p. – Режим доступа: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-International-hotel-brands-reviews-2015-ENG/\\$FILE/EY-International-hotel-brands-reviews-2015-ENG.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-International-hotel-brands-reviews-2015-ENG/$FILE/EY-International-hotel-brands-reviews-2015-ENG.pdf) (дата обращения: 11.03.2018).
15. Westcott M. Introduction to Tourism and Hospitality / M. Westcott, Bird G // Vancouver Island University. – Canada : BCcampus, 2015.
16. Андреа Пфлегер. Management im Hotel / Андреа Пфлегер, О. Барышева // Центрполиграф, 2012.
17. Уокер Дж. Р. Введение в гостеприимство. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – С. 143.
18. Котлер Ф., Келлер К. Л. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс : пер. с англ. / под науч. ред. С. Г. Жильцова. – СПб. : Питер, 2012.
19. Котлер Ф. Маркетинг. Гостеприимство. Туризм [Электронный ресурс] : пер. с англ. : учебник для студентов вузов / Ф. Котлер, Дж. Боуэн, Дж. Мейкенз. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – (Серия «Зарубежный учебник»).
20. Шарп И. Философия гостеприимства FourSeasons: Качество, сервис, культура и бренд [Электронный ресурс] : пер. с англ. / Изадор Шарп при участии Алана Филипса. – М. : Альпина Паблишер, 2014.

© Кружалин В. И., Алексеева Н. Д., Полукарова О. А., 2018

УДК 628.81/83 (07)

О. Г. Сайманова*

**Сайманова Ольга Гавриловна, кандидат экономических наук, доцент Самарский государственный технический университет, г. Самара
olga.sayma@mail.ru*

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОРРЕЛЯЦИОННЫХ ПРИБОРОВ ДЛЯ ПОИСКА УТЕЧЕК НА ТЕПЛОВЫХ СЕТЯХ Г. САМАРЫ

Ключевые слова: экономическое обоснование, тепловые сети, утечки воды, корреляционные приборы.

Предметом статьи является изучение путей сокращения потерь воды на коммунальных сетях. Рассматривается актуальная в настоящее время проблема повышения технического уровня тепловых сетей, нахождение способов снижения их аварийности. Целью статьи является изучение и выбор метода обнаружения течи на тепловых сетях, а также экономическое обоснование использования корреляционного прибора для диагностики трубопроводов. Объясняется необходимость своевременного и оперативного поиска мест утечек воды. Раскрывается принцип действия корреляционных приборов для обнаружения порывов и повреждений на теплопроводах. В статье приводятся данные о годовых объемах потерь сетевой воды в г. Самаре и причинах высокого уровня потерь. Предложенный способ позволит существенно снизить расходы жилищно-коммунальных организаций на ремонтные и восстановительные работы на инженерных коммуникациях.

Вода является важнейшим сырьевым ресурсом, основой нормальной жизнедеятельности человека, поэтому так необходима ее всесторонняя экономия. Решить данную задачу возможно, в частности, путем сокращения потерь воды в распределительных сетях теплоснабжения. Так, в осенне-зимний период для г. Самары нормативные потери теплоносителя составляют 10 т/ч, или 0,25% от общего объема системы теплоснабжения (потери по фланцевым соединениям, сальникам и насосам), причем реальные потери значительно выше, в связи с чем своевременное обнаружение течи на теплопроводах становится более чем актуальным.

Необходимость обнаружения мест утечек обуславливается значительным объемом потерь воды, большими эксплуатационными расходами, связанными с оперативным выполнением ремонтно-восстановительных работ, перебоями в поставках воды и тепла абонентам. Необходимость в быстром и своевременном выявлении мест утечек в основном проявляется зимой и осенью, когда вода может выходить на поверхность земли на отдалении от

них. Решать эту проблему приходится и в случае пересечения водопроводных сетей с другими коммуникациями, проложения трубопровода под асфальтом и в иных ситуациях.

Один из способов обнаружения порывов на коммунальных сетях является корреляционный метод, использующий течеискатели.

Способ действия корреляционных течеискателей имеет в своей основе сравнение шумов, которые фиксируются сенсорами звуковой частоты в двух местах на теплопроводе. Акустические датчики размещают так, чтобы возможная течь была между ними. Причем укрепляются они обычно в колодцах, на задвижках, пожарных гидрантах и в других доступных местах. Шум утечки движется по трубе в прямом и в обратном направлении от дефекта с равной скоростью. Поэтому если утечка расположена на равном расстоянии от обоих сенсоров, то шумовые картины от них будут одинаковыми. Но если сенсоры находятся на неодинаковых расстояниях от места повреждения, то между шумовыми картинами возникает «задержка», которую как разницу во времени фиксирует прибор, и в дальнейшем на основе этого факта расчетным путем определяется место протечки. Корреляционные течеискатели определяют протечку с точностью до 1 метра, что вполне достаточно для проведения локальной раскопки и ремонта теплосети [8].

Практикой доказано, что 95% дефектов определяется именно корреляционным способом, который локализует повреждения и позволяет увеличить эффективность нахождения повреждений на сетях примерно на 22%, уменьшив число ошибок на 4-5%.

Гидрогеология г. Самары характеризуется высоким уровнем грунтовых вод, но, к сожалению, приходится констатировать тот факт, что канальная прокладка тепловых сетей до сих пор ведется без соответствующего дренажа, вследствие чего практически весь год теплосети находятся в затопленном состоянии. Минимизация затрат, определяющая принцип строительства и в предыдущие годы, а также максимальное применение местных строительных материалов не всегда с достаточными эксплуатационными качествами привели к тому, что сети теплоснабжения являются одними из самых ненадежных городских сооружений с высоким уровнем потерь тепловой энергии. В среднем по г. Самаре годовые потери сетевой воды на сетях теплоснабжения составляют 12-15 т/ч, а применение данного прибора для поиска мест утечек позволят их сократить до 5-7 т/ч и получить годовую экономию до 30 тыс. т химически очищенной воды. Срок окупаемости данного прибора может уменьшиться до одного года за счет его эффективного использования, поскольку его можно применять не только на объектах системы теплоснабжения, но и на прочих коммунальных объектах других организаций, что позволит получить дополнительный доход.

Расчет экономического эффекта от использования корреляционного течеискателя представлен в табл. 1.

Таблица 1

**Расчет экономического эффекта
от использования корреляционного течеискателя (Т-2001)**

Показатель	Ед. изм.	Величина
1. Стоимость корреляционного течеискателя Т-2001	руб.	15772,0
2. Средние потери сетевой воды в год	т/ч	12-15
3. Снижение потерь сетевой воды за счет быстрого поиска порывов	т/ч	7-8
4. Экономия химически очищенной воды	тыс. т	30
5. Стоимость химически очищенной воды	руб./куб. м	15,70
6. Экономический эффект от использования течеискателя	тыс. руб.	455,228

Таким образом, использование корреляционного течеискателя для нахождения дефектов и повреждений при выполнении предупредительно-профилактических работ на теплопроводах позволит получить весомый экономический эффект, а также решить одну из серьезных проблем в текущей деятельности коммунальных служб.

Список литературы

1. Ермолаев Е. Е., Склярова Е. А., Ушанова Н. А. Выбор варианта организации теплоснабжения жилых зданий в городском округе Самара // Вестник государственного университета управления. – 2017. – № 2. – С. 66-70.
2. Ермолаев Е. Е., Абдулов Р. Ф., Склярова Е. А. Управление инновационными проектами развития жилищно-коммунального хозяйства // Вестник государственного университета управления. – 2016. – № 4. – С. 160-163.
3. Ермолаев Е. Е., Афанасьев А. М., Кудряшов В. В. Управление инновационными проектами и программами в жилищно-коммунальном комплексе // Экономические аспекты управления строительным комплексом в современных условиях : сб. материалов II международ. очной науч.-практ. конф. – Самара : СГАСУ, 2014. – С. 174-177.
4. Ермолаев Е. Е. Инновационная модель управления проектами // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Экономические науки. – 2012. – № 2. – С. 46-50.
5. Алешин А. Н., Зеленцов Д. В., Новопашина Н. А. Разработка технической политики по капитальному ремонту систем отопления и газоснабжения многоквартирных домов в Самарской области // Научное обозрение. – 2014. – № 9. – Ч. 3. – С. 773-777.
6. Инструкция по учету отпуска тепла электростанциям и предприятиям тепловых сетей. – М. : Энергия, 1976. – 8 с.
7. Соколов Е. Я. Теплофикация и тепловые сети. – М., 1982. – С. 285-286.

8. Савоскина Е. В., Гусакова Е. П. Анализ инноваций организации – этапы отбора наиболее прогрессивных видов // Традиции и инновации в строительстве и архитектуре. Социально-гуманитарные и экономические науки : сб. ст. [Электронный ресурс] / под ред. М. И. Бальзанникова, К. С. Галицкова, А. А. Шестакова. – Самара : СГАСУ, 2015. – С. 214-217.

9. Князькина Е. В., Селезнева Ж. В. Направления повышения рентабельности предприятий в сфере жилищно-коммунального хозяйства // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2015. – № 2 (124). – С. 49-52.

10. Кошкин С. Ю. Особенности использования корреляционных те-чеискателей для обнаружения утечек в пластиковых трубопроводах // MEGATECH. – 2011. – № 1. – С. 30-35.

11. Кичигин В. И., Палагин Е. Д. Комплексная оценка качества природных вод // Водоснабжение и санитарная техника. – 2005. – № 7. – С.11-16.

12. Адылова Н. А. К вопросу об инновационных технологиях // Академический журнал Западной Сибири. – 2013. – Т. 9. – № 5 (48). – С. 13-14.

13. Атанов Н. А., Волков И. Н., Кичигин В. И. Устройство для измерения величины дзета-потенциала // Традиции и инновации в строительстве и архитектуре : материалы 70-й юбилейной всерос. НТК по итогам НИР. – Самара : СГАСУ, 2013. – С. 221-224.

14. Барабанова О. А., Одинокоев С. А. Семь инструментов контроля качества. – М. : ИЦ «Мати» – РГТУ им. К. Э. Циолковского, 2001. – 75 с.

15. Лоскутова О. Н., Кондратова Я. Р. Проблемы ЖКХ: их актуальность и пути решения // Проблемы социально-экономического развития Сибири. Братский государственный университет. – 2014. – № 3 (17). – С. 103-106.

16. Миронов С. Реформа жилищно-коммунального хозяйства: поиск эффективных решений // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 6. – С. 115-124.

17. Nazarov M. A., Kichigin V. I., Fadeev A. S. Comparative analysis of dynamic characteristics of the model of the auger extruder control system with the results of field experiments // Procedia Engineering. 2016. T. 153. C. 509-512.

18. Hunaidi O., Chu W. T. Acoustical characteristics of leak signals in plastic water distribution pipes // Applied Acoustics. 1999. Vol. 58.

19. Pal M., Dixon N., Flint J. A., Datta S. Characterising Leak Signals in Medium Density Polyethylene Pipes // Proceedings of National Symposium on Acoustics (NSA2006), New Delhi INDIA. 2006.

20. Правила учета отпуска тепловой энергии ПР 34-70-010-85 [Электронный ресурс]. – www.files.stroyinf.ru

© Сайманова О. Г., 2018

МИКРОУРОВЕНЬ**Управление человеческими ресурсами**

УДК 378

Л. В. Горбенко***Горбенко Людмила Викторовна, магистрант**Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти**kaf_manager@tolgas.ru**Научный руководитель: к.э.н., доц. Журавлева Т. А.***ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
В ГОСТИНИЧНОМ СЕРВИСЕ**

Ключевые слова: гостиницы, услуги, индустрия гостеприимства, потребители, управление, персонал.

Целью развития индустрии гостеприимства является удовлетворение потребителя в услугах гостиниц и гостиничных комплексов различного вида, предоставляющих временное проживание на той или иной территории определенной страны. Процесс потребления данного вида услуг связан с удовлетворением спроса на них и сопровождается рядом последовательных действий со стороны персонала гостиниц, которые во многом имеют специфический характер, так как оценка их качества является достаточно субъективной. Большое внимание со стороны потребителей гостиничных услуг уделяется детерминантам спроса, где в первую очередь рассматриваются предложения по ценовым характеристикам.

Значительной и важной характеристикой по состоянию гостиничных услуг является такой показатель, как их пропорциональность, который выражен соотношением спроса и предложения, его динамикой, которая фиксируется по всем предлагаемым услугам гостиниц и гостиничных комплексов в целом. При этом данные показатели дают возможность расширить информацию о сложившейся рыночной ситуации на определенный момент времени и оценить закономерности ее развития.

Все вышесказанное приводит к определенным трудностям в процессе управления персоналом в гостиницах и гостиничных комплексах, что можно определить как специфику их системы управления.

Согласно опыту крупнейших зарубежных гостиничных комплексов необходимо обратить внимание на то, что они делают ставку на развитие внутренних процессов предприятий, предоставляющих гостиничные услуги. Среди них четко прослеживаются корпоративная культура, имидж, атмосфера и взаимоотношения между топ-менеджментом и наемным персоналом. При этом основной персонал, который непосредственно связан с

предоставлением гостиничных услуг, является важной компонентой при решении стратегических задач, таких как развитие гостиничного комплекса, его рост в плане предоставления услуг, расширение доли рынка конкретно взятого предприятия и модернизация его бизнес-процессов.

Стратегическое развитие отдельно взятых гостиниц и крупных гостиничных комплексов в настоящее время невозможно без наличия соответствующего качественного уровня трудовых ресурсов и их взаимосвязи с руководством. Среди основных ключевых инструментов при формировании высокого уровня такой взаимосвязи выступает созданная система управления персонала с ее особенностями и спецификой рассматриваемой сферы деятельности.

Последние события, произошедшие в недавнем времени в России, например чемпионат по футболу, проходивший в различных городах, немного изменил отношение к развитию гостиниц и гостиничных комплексов на российской территории. Можно отметить, что происходили высокие темпы модернизации и строительства гостиничных объектов, отвечающих мировым стандартам. Например, в Самарском регионе за это время произошли изменения в количестве и качестве гостиничных предприятий, что повлекло увеличение их вместимости на 40%, а число предприятий в сфере развлечений увеличилось в среднем на 20%. Все данные изменения дали возможность привлечь квалифицированных специалистов в сферу гостеприимства, которые не только знакомы с гостиничным бизнесом, но и самим процессом оказания услуг для потребителей. На данный момент это не только знания и умения в определенной сфере деятельности. От рынка труда и его состава требуются человеческие ресурсы, которые могли бы вносить вклад в достижение целей предприятия.

На предприятиях области формируется новая кадровая политика, в которой заложены ключевые элементы системы управления персоналом. Такая работа отражает единое руководство и координацию с другими сферами деятельности, которые связаны с управлением персонала, например от ведения документации по кадрам до вопросов по нормированию труда и социальной защищенности сотрудников предприятия.

Такое положение дел при формировании кадрового потенциала дает возможность определить наиболее четкие критерии по отбору кадров, а также получить достаточно высокие результаты профессиональной деятельности от каждого сотрудника и помочь им быстро адаптироваться в коллективе.

Учитывая цикл деятельности любого предприятия, возникают ситуации, когда необходимо принимать на работу новых сотрудников, что в итоге бы не отразилось на эффективности его работы, а это значит, что новый кандидат на определенную должность должен быть не хуже, а возможно, даже лучше прежнего работника. Поэтому чем лучше организована работа, связанная с кадровой политикой, тем большая вероятность найти более подходящего работника на открытые вакансии и большая вероятность поддерживать конкурентоспособность предприятия в перспективе его деятельности.

Следовательно, работодатели стараются найти и использовать потенциал по человеческим ресурсам только с позиции их эффективности.

Необходимо отметить, что ключевую составляющую по подбору персонала гостиниц и гостиничных комплексов нес в себе проведенный кадровый аудит персонала, система его поощрения и введение общей корпоративной культуры, которая была просто необходима в процессе удержания сотрудников с высоким уровнем профессиональных качеств.

Согласно практике поставленные цели могут быть реализованы только с высококвалифицированным персоналом, так как это является определяющим показателем для дальнейшего развития предприятия, реализации идей, связанных с бизнесом, и его устойчивости на рынке производства и/или оказания услуг. Поэтому все, что связано с подбором кадрового состава, является самым важным условием эффективной работы предприятия.

Например, согласно данным Департамента по туризму, в Россию ежегодно въезжают около 8 млн зарубежных гостей и в общей сложности расходуют около 500 млн долл. Однако, по данным специалистов группы ЭКСПАНС, проводящей ежегодные исследования в различных областях, общее количество гостиниц и гостиничных комплексов в регионах России составляет всего около трех тысяч. При этом средний коэффициент износа гостиничной базы России составляет почти 70%.

Таким образом, с учетом этого усредненного коэффициента можно предположить, что только 30% гостиничных комплексов находится в удовлетворительном состоянии, а все остальные нуждаются либо в реконструкции, либо в ремонте. Согласно тем же исследованиям в нашей стране лишь 23% (или 170) гостиниц и гостиничных комплексов вместе взятых соответствуют мировым стандартам и могут претендовать на размещение иностранных туристов. При этом исходя из того, что в среднем количество номеров в одной гостинице составляет около 300, гостиничный фонд, который может претендовать на размещение гостей, оценен всего в 48 тысяч по всей территории Российской Федерации.

Сущность внутреннего аудита персонала состоит в том, что отношения между работодателем и наемным работником строятся практически на тех же принципах, что и отношения гостиничного предприятия с их потребителями, а значит, клиентов. При этом руководство предприятий индустрии гостеприимства предлагает своим сотрудникам некий продукт в виде должности с определенными правами и обязанностями, а также материальным вознаграждением в виде заработной платы, то есть работник, по сути, покупает данный продукт, который оплачен его собственным трудом.

Следовательно, ориентация на потребителя является основой системы управления персоналом гостиничного предприятия, который, в свою очередь, имеет в дополнение ориентацию на внутреннего потребителя, сотрудника конкретного предприятия сферы гостеприимства. На рис. 1 от-

ражена информация по количеству прибывающих иностранных граждан на душу населения в год.

В данном случае рассматриваются страны с высоким уровнем развития индустрии гостеприимства и обслуживания потребителей как в гостиничных комплексах, так и за их пределами. При этом обслуживание начинается уже с момента покупки турпакета и по его возвращении в место отъезда, а отправляющая и принимающая стороны контактируют между собой на протяжении всего времени.

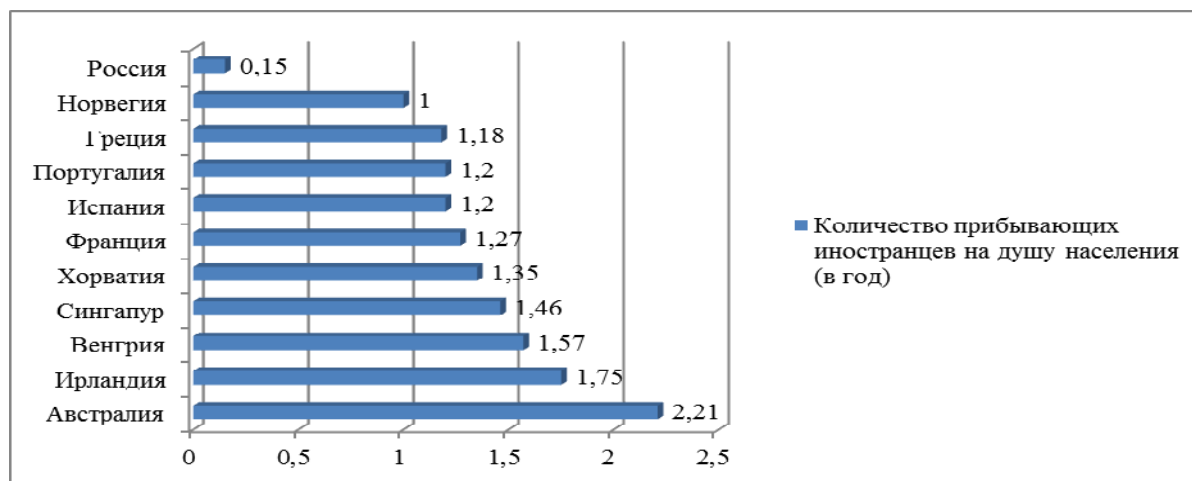


Рис. 1. Самые гостеприимные страны

Исходя из представленных данных, можно оценить возможности каждой из представленных стран и понять, что Россия пока еще мало пользуется популярностью среди населения мира как страна, которую хотят посетить по каким-либо причинам. В связи с этим можно говорить о необходимости реформирования индустрии гостеприимства в совокупности с ее отдельно взятыми гостиничными предприятиями и гостиничными комплексами.

Проведя анализ и оценку ситуации по основным видам въездного туризма, в настоящее время можно прийти к выводу, что основная часть для посещения нашей страны представлена в основном турами, связанными с бизнесом, а не ее достопримечательностями или возможностью оздоровительного туризма. Таким образом, встает вопрос о переориентации в данной области деятельности, где в основе информационной составляющей индустрии гостеприимства должны быть представлены все виды туризма, включая оздоровительный и развлекательный. Только в этом случае может произойти прогресс по инновационным составляющим в гостиничных предприятиях и гостиничных комплексах, без которых невозможно представить потребителей и гостиничных и туристских услуг. Переход предприятий индустрии гостеприимства на путь развития инноваций должен стать причиной появления новой концепции подбора кадров.

Отдельного внимания при этом заслуживает процесс непосредственной комплектации кадрами в рассматриваемой сфере деятельности. Так как происходящие на предприятии инновации очень быстро повлияют на подбор персонала, то необходимо рассматривать не только его квалификацию, но и такие характеристики, как способности к коммуникации, работа в стрессовых ситуациях и работа в команде. Следовательно, в условиях перехода к стратегии инноваций в управлении должно произойти повышение значимости имеющейся кадровой службы гостиничного предприятия ввиду возможного появления дефицита в трудовых ресурсах; возрастающих требований к квалификации как уже имеющихся сотрудников, так и вновь набираемых; расширения круга обязанностей самих сотрудников кадровых служб в условиях новой кадровой политики.

Анализируя вопрос о возможности и целесообразности проведения внутреннего аудита персонала гостиничного предприятия, необходимо заметить, что этот инструмент «системы управления персоналом» используют в основном те гостиничные предприятия и гостиничные комплексы, которые ориентированы на международный рынок и которые на практике осознали важность данного процесса как взаимовыгодного сотрудничества между топ-менеджментом предприятия и его основным персоналом.

Список литературы

1. Авруцкая С. Г. Современные методы отбора персонала в России / С. Г. Авруцкая, Т. Ю. Воробьева // Успехи в химии и химической технологии. – 2014. – Т. 28. – № 4. – С. 107-109.
2. Барнякова. А. В. Роль отбора персонала в управлении персоналом организации // Science Time. – 2014. – № 4. – С. 20-23.
3. Внутренний маркетинг персонала: пошаговый алгоритм внедрения и реализации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gd.ru/articles/3771-vnutrenniy-marketing-personala>
4. Внутренний маркетинг персонала – лояльность руководителя и мотивация сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://new-marketing.ru/articles/14/>
5. Журавлева Т. А. Бизнес-образование для управленческих кадров // Новые научные достижения – 2014 : материалы X международ. науч.-практ. конф. Т. 16 : Педагогические науки. – София : Бял ГРАД-БГ - 96 с. г., 2014.
6. Журавлева Т. А. Развитие инициативы и предпринимательства персонала малого и среднего бизнеса [Электронный ресурс] // Приднепровский научный вестник. – 2017. – № 9. – Режим доступа: <http://www.rusnauka.com/books/2017-09-23-A4-tom-1+.pdf>
7. Инновационный менеджмент: теория и практика : учеб. пособие / Р. Г. Мумладзе и др. – М. : Русайнс, 2016. – 119 с.
8. Консультирование в управлении человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учеб. пособие для вузов по спец. «Упр. персоналом» /

Н. И. Шаталова и др. ; под ред. Н. И. Шаталовой. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 220 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=413110>

9. Кривов Е. С. Формирование критериев ключевых компетенций для оценки персонала при подборе // Татищевские чтения : материалы V международ. науч.-практ. конф. – Тольятти : ВУиТ, 2014. – С. 239-245.

10. Лачинина Т. Команда в организации: эффективность совместной деятельности // Проблемы теории и практики управления. – 2015. – № 7. – С. 119-126.

11. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/>. – Загл. с экрана.

12. Максимова Е. Оценить по достоинству, или Какие методы оценки персонала используют работодатели // Работа с персоналом. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.hr-journal.ru/articles/oap/oap_1320.html/

13. Ступина М. В. Основы управления персоналом : учеб. пособие. – Вологда : Изд-во ВоГУ, 2014. – 111 с.

14. Хайруллина Н. Г. Правовые основы управления персоналом : учеб. пособие. – Тюмень : Изд-во ТюмГНГУ, 2014. – 248 с.

15. Armstrong M. Strategic management of human resources / M. Armstrong: Per. with English. – М. : INFRA-М, 2012. – 328 p.

16. Building Social Marketing Into Your Program [Электронный ресурс]. – <http://www.social-marketing.com/building.html>

17. Krayneva R., Bugaev A., Zhuravleva T., Vojtovic S. Management and promotion of economic innovation potential. Scopus // JOURNAL OF INTERNATIONAL STUDIES. 2017. VOL. 10. № 1.

18. Kaplan R., Norton D. Balanced Scorecard. From strategy to action / 2nd ed., Rev. and additional. – М. : ZAO Olimp-Business, 2010. – 320 p.

19. Mescón M. H. Fundamentals of Management / M. Kh. Meskon, M. Albert, F. Hedouri; Trans. with English. O. I. Bear. – М. : Williams, 2012. – 672 p.

20. Thompson A. Strategic Management. The art of development and implementation / A. Thompson, J. Strickland. – Moscow : Unity, 2011. – 576 p.

© Горбенко Л. В., 2018

УДК 378

А. А. Ерофеева*

**Ерофеева Анна Артемовна, магистрант*

Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти

kaf_manager@tolgas.ru

П. А. Ерофеев*

**Ерофеев Павел Андреевич, магистрант*

Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти

kaf_manager@tolgas.ru

Научный руководитель: к.э.н., доц. Журавлева Т. А.

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ КОМАНД ДЛЯ МАЛОГО БИЗНЕСА

Ключевые слова: эффективность, команда, предприятие, малый бизнес, предпринимательство, управление, персонал.

Управление персоналом представляет собой комплекс разработанных мероприятий в работе с персоналом, направленный на достижение общих целей предприятия за счет целенаправленной работы с его сотрудниками.

Создание управленческих команд в начале шестидесятих годов рассматривалось только в области высокоэффективного менеджмента крупных организаций и предприятий, что было связано с поисками наилучших способов повышения эффективности и продуктивности управленческого труда, но социальные психологи заговорили об этом относительно недавно. В настоящее время большинство руководителей предприятий малого бизнеса осознают необходимость создания командного взаимодействия в сочетании с индивидуальными действиями как для себя, так и для других структур возглавляемого предприятия. В данном случае происходит понимание необходимости более гибкого подхода ко всем функциям менеджмента, и все больше руководителей применяют командный подход, который основан на собственном опыте и успехе. Все большее значение для реализации и развития организации малого бизнеса приобретает творческий подход в формировании эффективных команд среди сотрудников, оперативность которых способствует реализации товаров и услуг, их продвижению и развивает предприимчивость.

Сделан вывод, что эффективная команда всегда характеризуется общими критериями эффективности, принадлежащими любой организационной структуре, но при этом существует специфика, отражающая конкретную команду и ее нацеленность на конечный результат деятельности предприятия в виде инициативы и творческого подхода к решению поставленных задач. При этом возрастает производительность и ориентация на возможно лучший вариант принимаемого решения, а также более заинтересованное

отношение к возникшим проблемам, которые дополняют их и характеризуют.

Вопросы эффективности менеджмента в малом бизнесе активно обсуждаются на страницах экономических журналов и газет, издается большое число монографий, где высказываются различные, а иногда и противоположные суждения об эффективном использовании человеческих ресурсов на небольших предприятиях. Кроме того, как в теории, так и на практике до сих пор остается дискуссионным вопросом сама эффективность управления рассматриваемого сектора с помощью формирования эффективных команд.

В настоящее время на малых предприятиях Самарского региона особое внимание уделяют кадровому потенциалу. В связи с этим работа по формированию штата сотрудников для них приобретает массовый характер и требует от рынка претендентов на ту или иную должность определенных качественных характеристик. На данный момент это не только знания и умения в определенной сфере деятельности. От рынка труда и его состава требуются человеческие ресурсы, которые могли бы вносить вклад в реализацию целей предприятия. По данным статистики (табл. 1), из числа юридических лиц и числа индивидуальных предпринимателей по Приволжскому округу малое предпринимательство представлено пятой частью от всей Российской Федерации, что означает, что малый бизнес у нас имеет развитие.

Таблица 1

Статистика юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по Приволжскому округу

	Всего	Из них							
		Всего	Из них			Всего	Из них		
			Микро-предприятий	Малых предприятий	Средних предприятий		Микро-предприятий	Малых предприятий	Средних предприятий
Российская Федерация	6 170 963	2 917 371	2 661 202	236 495	19 674	3 253 592	3 225 786	27 460	346
Приволжский ФО	1 099 717	497 647	450 917	43 314	3 416	602 070	595 639	6 349	82

Согласно специфичности деятельности малого предприятия для его собственника как предпринимателя важно не только возможное расходование ресурсов по управлению при формировании эффективных команд, но и то, насколько это управление дает стратегические преимущества на рынке. В такую постановку вопроса вкладывается усиление конкурентоспособности, а может быть, и поддерживает общественную значимость как самого собственника, так и малого предприятия в целом. Все это связано с тем, что в условиях конкуренции руководители должны поддерживать и производительность, и эффективность деятельности хозяйствующего субъекта.

При получении эффекта от непосредственного управления при формировании эффективных команд учитывается ряд факторов, таких как: потенциал сотрудников и их способность выполнять определенную работу; имеющиеся в распоряжении малого предприятия средства производства и производственные мощности; наличие социальных аспектов в деятельности персонала и коллектива в целом; а также оргкультура предприятия. Все эти факторы действуют совместно, в интеграционном единстве.

Если управленческая деятельность с помощью созданных команд решает поставленные задачи, обеспечивает реализацию целей, причем на основе оптимального использования имеющихся ресурсов, то и она, и команда считается эффективной. Иными словами, эффективность показывает, в какой мере управляющий орган реализует поставленные цели. В этом смысле проблема эффективности управления является составной частью управления и частью ее эффективности. В связи с этим оценка эффективности менеджмента малого предприятия путем создания и формирования эффективных команд будет являться основополагающей при управлении конкурентоспособностью, а следовательно, и развитием инициативы персонала предприятия.

Российский опыт теории и практики формирования эффективных команд из персонала работающих предприятий показал, что их развитие невозможно без использования современных подходов менеджмента и маркетинга, а также без внедрения передовых технологий в малом бизнесе.

Город Тольятти является одним из крупных городов Самарской области, где производство и предложение различных товаров, работ и услуг представлены в широком диапазоне. Вследствие возникновения и развития данного рынка, перед рассматриваемыми малыми предприятиями возник ряд проблем практического характера, обусловленных необходимостью адаптации к конкретным условиям социально-рыночных отношений. В настоящее время все они работают в условиях жесткой конкуренции, где борьба за выживание и расширение бизнеса становится необходимостью поиска новых методов конкурентных преимуществ, позволяющих привлекать клиентов, удовлетворять их изменяющиеся потребности и стимулировать повторные обращения.

В этой связи успех предприятий во многом определяется эффективным использованием ресурсов, контролируемым менеджментом малого предприятия. Поэтому важно, чтобы руководство своевременно определило проблему

и предложило возможные пути решения, для того чтобы предприятие не понесло больших потерь, и также продолжало свою деятельность. Это и обусловило возникновение необходимости в создании эффективных команд.

Следуя канонам кадровой политики, необходимо различать такие термины, как: трудовые ресурсы, кадры и персонал:

- в первом случае рассматривается вся потенциальная рабочая сила;
- во втором – это весь имеющийся состав работников, в основном – квалифицированный, постоянный и штатный, который занят на предприятии и рассматривается, как его списочный состав, занятый основной и неосновной деятельностью;
- в третьем случае берется во внимание весь личный состав, включая и временно работающих на предприятии неквалифицированных рабочих.

Что касается термина «кадровый потенциал», то оно имеет более широкое понятие, чем просто кадры или персонал, так как в данном случае берется во внимание еще и уровень определенных возможностей представленных на предприятии кадров для достижения поставленных целей и задач согласно стратегии развития. При этом кадровый потенциал может быть рассмотрен и более узко, предполагая резервные места для работы с учетом развития персонала, а также его возможного обучения.

В данном случае берется во внимание и качественная его специфика с долгосрочной точки зрения, например решение производственных задач при расширении деятельности и/или бизнеса, поэтому можно говорить о том, что на предприятии формируется долгосрочный кадровый потенциал, который должен быть учтен в программах управления.

Сами по себе программы управления представляют собой документы, в которых выделяются две основные составляющие кадрового потенциала, это текущий и целевой, который еще имеет название – накопительный. При этом первый с самого начала определен для выполнения исключительно основных производственных задач, а второй – в виде резерва, для стратегических, учитывающий возможное расширение производства и поддержания его конкурентоспособности и требующий отдельной системы управления. Основными задачами кадрового наполнения на предприятии являются:

- планирование персонала;
- создание вакантных должностей и содержания их труда;
- возможные варианты сотрудничества с биржами труда и кадровыми агентствами;
- проведение собеседований по отобранному резюме;
- анализ конъюнктуры рынка труда и предоставление информации о наличии вакансий;
- расчет по необходимой численности по персоналу для создания качественной структуры из трудоустроенных и желающих работать на конкретном взятом предприятии.

Только после приведенных выше действий можно говорить об эффективности кадрового обеспечения.

Если управленческая деятельность с помощью созданных команд решает поставленные задачи, обеспечивает реализацию целей, причем на основе оптимального использования имеющихся ресурсов, то и она, и команда считается эффективной. Иными словами, эффективность показывает, в какой мере орган управления реализует цели, и в этом смысле проблема его эффективности является составной частью. В связи с этим оценка эффективности менеджмента путем создания и формирования эффективных команд будет являться основополагающей при управлении конкурентоспособностью, а следовательно, и развитием инициативы персонала предприятия.

В настоящее время все понимают, насколько важен подбор команды единомышленников именно в малом бизнесе, так как здесь прослеживается единство замысла от создания до развития предприятия в последующие периоды его деятельности.

Задача собственника предприятия заключается в том, чтобы создать команду, в которой сочетаются все деловые способности его членов с учетом дополнения друг друга. При этом предполагается, что сотрудники будут работать с максимальной отдачей по решению какой-либо проблемы, а вся работа будет делаться при минимальных затратах времени. В дополнение к этому процессу необходимо наладить атмосферу взаимного доверия и уважения, а возникающие конфликты разрешать быстро, не создавая условий для их дальнейшего возникновения.

Согласно исследованиям по эффективному использованию кадрового потенциала было выявлено, что построение кадровой политики в комплексе предполагает выстраивание управленческих операций по формированию необходимого контингента из квалифицированных специалистов для определенной сферы деятельности. При этом учитываются такие составляющие данного комплекса, как: подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации, ротация, создание новых вакансий и распространение информации о них на рынок труда области с учетом правового регулирования трудовой деятельности персонала для предприятия, с учетом их субъективных прав и обязанностей.

Команда в настоящее время вполне может быть представлена как некая организационная форма коллективного управления предприятием. Исходя из вышеизложенного эффективную команду необходимо использовать всегда, когда стоит задача, требующая, прежде всего, коллективной работы. При этом, когда выбирается командный подход, необходимо отталкиваться от основных целей предприятия, которые необходимо достичь, а не от желания быть просто командой. Это позволяет резюмировать, что осуществление и совершенствование управления путем формирования эффективных команд вызывают необходимость определения результативности данной деятельности.

Список литературы

1. Бережецкая А. Е., Калинина Н. Ю., Новиков Д. А. Согласование интересов в моделях функционирования команд управления проектами // Системы управления и информационные технологии. – 2010. – Т. 41. – № 3. – С. 54-56.
2. Гордеева И. А. Законы принципиальной жизнеспособности проектной команды // Радюелектронні і комп'ютерні системи: наук.-техн. журнал Нац. аерокосм. ун-та ім. М. Е. Жуковського «ХАИ». – 2008. – Вип. 28. – С. 192-196.
3. Гордеева И. А. Назначение ролей четырем «лицам» команды проекта // Радюелектронні і комп'ютерні системи: наук.-техн. журнал Нац. аерокосм. ун-та ім. Н. Е. Жуковського «ХАИ». – 2008. – Вип. 30. – С. 53-57.
4. Гостева О. В. Оценка эффективности работы команды проекта // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. академика М. Ф. Решетнева. – 2009. – № 2. – С. 296-299.
5. Джон К. Максвелл 17 Неопровержимых законов работы в команде. – М. : Изд-во «Христофор», 2006. – 320 с.
6. Журавлева, Т. А. Бизнес-образование для управленческих кадров // Новые научные достижения – 2014 : материалы X международ. науч.-практ. конф. Т. 16 : Педагогические науки. – София : Бял ГРАД-БГ, 2014. – 96 с.
7. Журавлева Т. А. Развитие инициативы и предпринимательства персонала малого и среднего бизнеса [Электронный ресурс] // Приднепровский научный вестник. – 2017. – № 9. – Режим доступа: <http://www.rusnauka.com/books/2017-09-23-A4-tom-1+.pdf>
8. Кривов Е. С. Формирование критериев ключевых компетенций для оценки персонала при подборе // Татищевские чтения : материалы V международ. науч.-практ. конф. – Тольятти : Изд-во ВУиТ, 2014. – С. 239-245.
9. Лачинина Т. Команда в организации: эффективность совместной деятельности // Проблемы теории и практики управления. – 2015. – № 7. – С. 119-126.
10. Майерс И., Майерс П. MBTI. Определение типов. У каждого свой дар. – М. : Изд-во «Бизнес Психологи», 2010.
11. Толстикова О. Н. Разработка и исследование моделей формирования и функционирования команд проекта : дисс. ... канд. тех. наук : 05.13.10. – Воронеж, 2008.
12. Уитмор Д. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом. – 3-е изд. – М. : Альпина Пабли., 2016. – 309 с.
13. Armstrong M. Strategic management of human resources / M. Armstrong: Per. with English. – М. : INFRA-M, 2012. – 328 p.
14. Raisa Krayneva, Alexandr Bugaev, Tatyana Zhuravleva, Sergej Vojtovic. «Management and promotion of economic innovation potential» // Scopus. Journal of international studies. 2017. Voi. 10. № 1.
15. Kaplan Robert, Norton David Balanced Scorecard. From strategy to action / 2 nd ed., Rev. and additional. – М. : ЗАО Olimp-Business, 2010. – 320 p.

16. Mescón M. H. Fundamentals of Management / M. Kh. Meskon, M. Albert, F. Hedouri; Trans. with English. O. I. Bear. – M. : Williams, 2012. – 672 p.
17. Thompson A. Strategic Management. The art of development and implementation / A. Thompson, J. Strickland. – Moscow : Unity, 2011. – 576 p.
18. Fowler A. Performance Management: the MBO of the 90s, Personnel Management. – 1990, July. – P. 47-51.
19. Legge K. Human Resource Management; Rhetorics and realities, Macmillan, London. – 1995.
20. Sisson K. In search of HRM, British Journal of Industrial Relations. – 1993. – № 31 (2). – P. 201-210.

© Ерофеева А. А., Ерофеев П. А., 2018

УДК 378

Т. А. Журавлева*

**Журавлева Татьяна Айдыновна, кандидат экономических наук, доцент
Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти
raf_manager@tolgas.ru*

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ И ПЕРЕПОДГОТОВКЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Ключевые слова: эффективность, кадры, технологии, подготовка, переподготовка, управление, персонал.

В настоящее время практически все управленческие подходы по профессиональной подготовке и переподготовке руководителей на предприятиях основаны на концепциях административного управления, с одной стороны, и на развитии личности – с другой. Специфичность управленческой деятельности заключается в том, что главным объектом в ней являются сотрудники предприятия, на которых направлено воздействие со стороны их линейных и вышестоящих руководителей. Следовательно, управление персоналом должно строиться не только исходя из целей и задач предприятия, но и определяться согласно имеющимся в коллективе социальным группам.

В связи с тем, что коллектив представляет собой группу людей из разносторонних личностей и их потребностей, подготовка и переподготовка руководителей всех звеньев должна осуществляться с учетом наличия их лидерских качеств для признания их как движущей силы в развитии предприятия.

Согласно современным подходам при подготовке и переподготовке управленческого состава также необходимо учесть постоянное изменение и внутренней и внешней среды предприятия, связанное с растущей конкуренцией на рынке, предъявляющей свои требования по профессиональным знаниям конъюнктуры во всех сферах деятельности. Профессиональные знания помогают руководителям подразделений предприятия повысить их деловую активность с учетом изменений научного прогресса, который уже давно приобрел системную составляющую.

В связи с этим основой в управлении персоналом в двадцать первом веке стали технологии менеджмента, связанные с методическим аппаратом по повышению эффективности деятельности предприятия, которая непосредственно связана с подготовкой и переподготовкой управленческих кадров и начинается еще на этапе планирования управленческой команды. В процессе кадрового планирования менеджмента различного уровня необходимо учитывать их соответствие с потребностями предприятия и особенностями его деятельности.

Подготовка и переподготовка кадров на предприятии связана с множеством компонент, в том числе и с социальной эффективностью. В связи с тем, что профессиональное мастерство включает в себя возможности карьерного роста, доходов в виде повышения заработной платы, гарантии по сохранению работы, возможности самореализации, повышение квалификации приобретает смысл и значимость.

Подготовка и переподготовка кадров предполагает решение определенных задач предприятия, которые точно соответствуют его целям, стратегии развития и прогнозируемому периоду развития рынка с его потребностями и запросами. Поэтому повысить квалификацию со стороны всех работников предприятия и особенно руководящего состава является важным в системе управления на любом уровне, и на коллективном, и на индивидуальном. В первом случае это часть развития предприятия, во втором – становление и развитие карьеры.

Согласно вышеизложенному к подготовке и переподготовке управленческих кадров как к процессу предъявляются особые требования по получению квалификации, знаний и умений, видоизмененных к дальнейшему развитию предприятия. На многих конкурентоспособных предприятиях работа, связанная с обучением управленческих кадров, занимает особое место по оперативности и эффективности, так как напрямую связана с процессом производства.

В данном случае обучение взаимоувязано с профессиональными потребностями предприятия в управленческих кадрах, которые проходят подготовку или переподготовку, ориентированную на перспективу, на решение задач будущего, прогнозируемого периода деятельности предприятия.

На практике при подготовке руководящего состава современных предприятий отдается предпочтение активным методам обучения, таким как тренинги, дистанционное, программное и компьютерное обучение, анализ конкретных ситуаций, деловые и ролевые игры [4].

Основной задачей подготовки и переподготовки управленческих кадров является обеспечение быстрой реализации всех новшеств науки и техники, идей, связанных с организацией процесса управления и экономически выгодных проектов. Все это предполагает, что на предприятии повышение квалификации, подготовка и переподготовка управленческого персонала выстраивается как система по обновлению знаний, а не как эпизодическая работа с кадрами.

Использование потенциала управленческих звеньев на предприятии предполагает в конечном итоге эффективность деятельности предприятия в целом. При этом необходимо обращать внимание на преемственность обучения, от которого зависит грамотное использование работников, прошедших курсы подготовки и переподготовки менеджеров различных звеньев для передачи их опыта и знаний, а также повышения ответственности за их нововведения.

В данном случае можно использовать различные варианты по взаимосвязи результатов от деятельности управленческого персонала,

например аттестацию, должностные перемещения, оплату труда в зависимости от качества применения знаний и опыта, практически любой вид контроля, который даст эффект.

В настоящее время на современных предприятиях руководство ориентируется на конечный результат от любого повышения квалификации своего управленческого состава. При этом происходит оценка каждой отдельно взятой программы, а повышение квалификации, как правило, проходит в двух основных формах – это непосредственная тренировка определенных профессиональных навыков и развитие способностей. На рис. 1 показана связь кадровой политики со стратегией предприятия.

Многие российские предприятия используют различные кадровые инновации, такие, например, как создание командного подхода к управлению процесса производства или продаж.

Возникновение особого интереса к командному подходу с позиции развития кадрового потенциала связано прежде всего с возникшими тенденциями в практике предприятий в области высокоэффективного менеджмента. Так как:

- во-первых, все современные предприятия обладают ярко выраженной направленностью к усложнению и увеличению их структурного и функционального состава, а это требует от них наличия или внедрения наиболее эффективных организационных форм и методов управления коллективом. При этом необходимо минимизировать время принятия управленческих решений и одновременно повысить их качество, а следовательно, продуктивность, своевременность и целесообразность;

- во-вторых, практически все успешно развивающиеся и обладающие высокой конкурентоспособностью предприятия как в нашей стране, так и за рубежом ведут свое развитие на основе удовлетворения запросов потребителей и настоящего времени, и с учетом потребностей завтрашнего дня, создавая при этом новые подразделения, «эффективные команды». Такого рода подразделения всегда характеризуются подвижностью внутри созданных организационных структур;

- в-третьих, если необходимо рассмотреть производительность менеджера любого уровня, то это необходимо рассматривать как производительность предприятия, так как они оказывают на него косвенное воздействие. Как отмечают ряд исследователей по данному вопросу, дальнейшее увеличение производительности в управленческом труде будет зависеть от того, что менеджеры связаны с созданием коллективного продукта. Следовательно, «дух команды» будет иметь колоссальное значение в виде мотивирующего фактора для повышения производительности предприятия в целом;

- в-четвертых, признание непосредственного существования «команды» и связанных с ней подходов в управлении обладает особыми ценностями и культурой в рамках отдельно взятого хозяйствующего субъекта. При этом возникает понятие «социотехническая модель», которая выступает как микро-модель человеческой организации и отражает реально происходящие процессы и действительность предприятия. Следовательно, современный топ-

менеджмент рассматривает культуру своего предприятия в виде мощного стратегического инструмента, который позволяет сориентировать все подразделения и/или отдельных лиц на приобщение к общим целям предприятия, что дает возможность мобилизации инициативы сотрудников и облегчение продуктивного общения между ними.



Рис. 1. Связь кадровой политики со стратегией предприятия

Инновационной формой в виде подготовки и/или переподготовки управленческих кадров выступает командно-групповой принцип, нацеленный на конкретные задачи предприятия, что в итоге дает хорошие результаты. Продвижение кадрового состава рассматривается с позиции двух основных направлений: продвижение линейных и функциональных руководителей.

Согласно плану продвижения линейных руководителей берутся во внимание пять основных этапов: работа со студентами старших курсов учебных заведений; работа с молодыми специалистами; работа с линейными руководителями нижнего звена управления (группа «А»); работа с линейными руководителями среднего звена управления (группа «В»); работа с линейными руководителями высшего звена управления (группа «С»).

Согласно теоретическим исследованиям, существует временная характеристика образа будущего, связанная с планированием кадрового состава. В ней выделяют три группы руководителей:

- первая охватывает срок менее пяти лет, она связана с краткосрочным планированием и составляет примерно 27% руководителей;
- вторая представлена сроком от шести до двенадцати лет, относится к среднесрочному планированию, где руководители выражены 23%;
- третья группа имеет во временном периоде более тринадцати лет, относится к долгосрочному планированию и составляет 47% руководителей.

Однако на практике необходимо учитывать, что с возрастными качествами у руководителей различных уровней, как, собственно, и любых других людей, происходит переориентация на более близкое будущее, а значит, и на ближайшие цели.

Таким образом, скорость продвижения в долгосрочном планировании карьеры практически в три раза превосходит скорость ее краткосрочного планирования. Исследования с практической точки зрения показывают, что целостность образа карьерного роста будущего идет с нарастанием, например до 35 лет этот показатель может быть в 31-32%, с 36 до 45 лет он может составлять 51-52%, а с 46 лет до 60 варьируется от 70 до 74% [8].

Список литературы

1. Авруцкая С. Г. Современные методы отбора персонала в России / С. Г. Авруцкая, Т. Ю. Воробьева // Успехи в химии и химической технологии. – 2014. – Т. 28. – № 4. – С. 107-109.
2. Барнякова А. В. Роль отбора персонала в управлении персоналом организации // Science Time. – 2014. – № 4. – С. 20-23.
3. Внутренний маркетинг персонала: пошаговый алгоритм внедрения и реализации [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gd.ru/articles/3771-vnutrenniy-marketing-personala>
4. Внутренний маркетинг персонала – лояльность руководителя и мотивация сотрудников [Электронный ресурс]. – URL: <http://new-marketing.ru/articles/14/>
5. Егоршин А. П. Управление персоналом. – Н. Новгород : Изд-во НИМБ, 2001. – 624 с.

6. Кривов Е. С. Формирование критериев ключевых компетенций для оценки персонала при подборе // Татищевские чтения : материалы V международ. науч.-практ. конф. – Тольятти : ВУиТ, 2014. – С. 239-245.
7. Максимова Е. Оценить по достоинству, или Какие методы оценки персонала используют работодатели // Работа с персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.hr-journal.ru/articles/oap/oap_1320.html/
8. Минина В. Н. Смена парадигмы управления в контексте социальных изменений // Социология экономики и управления / под ред. Л. Т. Волчковой. – СПб., 1998. – С. 91-107.
9. Портал по управлению персоналом «Сообщество HR-менеджеров» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/>. – Загл. с экрана.
10. Резник А. Г. Особенности профессионального продвижения управленческих кадров в государственных общеобразовательных учреждениях / А. Г. Резник, А. Г. Юдаков, С. Н. Макарова // Управление персоналом. – 2008. – № 12.
11. Уитмор Д. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом. – 3-е изд. – М. : Альпина Пабли., 2016. – 309 с.
12. Цыганков В. Трудовой потенциал: условия эффективного использования // Человек и труд. – 2010. – №12. – С. 40-43.
13. Чащин В. В. Маркетинг персонала: теоретические аспекты и практические возможности // Проблемы современной экономики. – 2014. – № 22-1. – С. 185-191.
14. Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Вешкурова А. Б. Анализ эффективности использования персонала в организации : учеб. пособие-практикум. – М., Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 210 с.
15. Шипунов В. Г. Основы управленческой деятельности: социальная психология, менеджмент : учебник для сред. спец. учеб. завед. / В. Г. Шипунов, Е. Н. Кишкель. – 2-е изд., пер. и доп. – М. : Высш. шк., 2007. – 327 с.
16. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/>. – Загл. с экрана.
17. Шкатулла В. И. Настольная книга менеджера по кадрам. – М. : Изд. группа НОРМА-ИНФРА-М, 2008. – 527 с.
18. Armstrong M. Strategic management of human resources / M. Armstrong: Per. with English. – Moscow : INFRA-M, 2012. – 328 p.
19. Shivaji S. Ambhore and Suwarna J. Choudhary India's Trade Relations with European Union / Shivaji S. Ambhore and Suwarna J. Choudhary. – Moscow : LAP Lambert Academic Publishing, 2014. – 240 с.
20. Strategic Management Control. With a Focus on Dialogue. BIC-code(s): K. Ean: 9789144114422 ISBN: 9789144114422. Studentlitteratur Ab 2016 г.
21. Thompson A. Strategic Management. The art of development and implementation / A. Thompson, J. Strickland. – Moscow : Unity, 2011. – 576 p.

УДК 331.103.4

К. С. Иванова*

**Иванова Ксения Сергеевна, магистрант*

Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти

murz16@mail.ru

А. М. Губнелова*

**Губнелова Анастасия Михайловна, магистрант*

nas.tya94@mail.ru

Научный руководитель: к.э.н., доц. Смирнова М. Ю.

ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Ключевые слова: организация труда персонала, экономическая эффективность, управление персоналом, персонал государственной власти.

Рассмотрены основные элементы рациональной организации труда персонала в государственных органах. Проанализированы основные современные вопросы сопоставления практического и теоретического механизма выстраиваемых эффективных систем организации труда. Определены отличия и специфика управления трудовыми ресурсами в коммерческих предприятиях и государственных органах. Выделан опорный пункт, которому уделяется наименьшее внимание руководителей, – адаптация персонала. Именно упор на адаптацию персонала, учитывая даже малую текучесть кадров в органах государственного управления, позволил авторам выделить основные элементы в совершенствовании системы организации труда в государственных органах. В статье предложена авторская модель LSMCWS, на основе которой выстроена вся цепочка рациональной организации труда. Современный подход к выстраиванию решения проблем организации труда сотрудников приобретает актуальность у руководителей, осознающих важность максимального раскрытия потенциальных способностей и возможностей персонала. Для создания комфортного периода установления рабочего процесса недостаточно просто использовать систему, важно запустить механизм данной системы путём принятия совершенных методов.

Трудовые ресурсы являются определяющими и самыми ценными в развитии и эффективности деятельности любого предприятия. Именно рациональная организация труда способствует поддержанию устойчивости и адаптивности при негативном воздействии внешних факторов или изменению внутренней среды предприятия. Управление человеческими ресурсами

ми в государственных органах является фундаментальным и наиболее сложным среди всех других социально-экономических систем.

Основным элементом организации труда государственного аппарата, как и любого другого предприятия, выступает разделение труда. В своей работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» А. Смит указывает, что разделение труда породила человеческая склонность к торгу и обмену. Она же создает различие способностей и обязанностей людей различных профессий [9, 5].

В организации труда персонала органов государственной власти, как и на любом предприятии, есть свои специфики, но основа остаётся для всех неизменной.

Следующие направления детально раскрывают сущность проблем теории и практики организации труда персонала.

Первым наиболее значимым направлением принято считать адаптацию персонала.

Процесс адаптации персонала – это одна из важнейших составляющих системы управления персоналом предприятия.

Сегодня многие предприниматели проводят активную политику развития способов мотивации для увеличения заинтересованности сотрудников в достижении целей, поставленных перед предприятием. Активно ведётся кадровая политика в области принятия на работу и последующего обучения персонала. Адаптации персонала присваивают вторичную позицию развития предприятия [1, 7].

Грамотный подход к выстраиванию периода адаптации новых сотрудников приобретает актуальность у современных чиновников, осознающих важность максимального раскрытия потенциальных способностей и возможностей персонала.

Период адаптации на различных предприятиях проходят по-разному: в зависимости от специфики производства, сферы деятельности, текучести кадров, этапа жизненного цикла предприятия и многих других факторов.

Высокая скорость обновления персонала не всегда означает, что руководители организаций не имеют высокоразвитых навыков управления и организации труда персонала, зачастую данная ситуация складывается именно по причине непродуманной кадровой политики. Если движение персонала носит массовый характер и некую закономерность, цикличность во времени, то именно это и говорит о том, что первостепенно руководителю стоит обратить внимание на создание системной программы адаптации персонала [1, 2].

Рассмотрим сущность понятия «адаптация» с точки зрения зарубежных и отечественных учёных.

Термин «адаптация» по своей характеристике имеет биологическую направленность. Известный советский ученый в области физиологических исследований И. П. Павлов считал, что адаптация – это очень важный эле-

мент современного существования, также он отметил, что «правильно понятая идея о приспособлении или целесообразности представляет собой неисчерпаемый источник для различных научных гипотез, служит постоянной научной темой, дает мощный толчок к дальнейшему изучению вопросов о сущности жизненных явлений.

Современное представление об адаптации основывается на работах И. П. Павлова, И. М. Сеченова, А. А. Ухтомского, Н. Е. Введенского, И. В. Давыдовского, П. К. Анохина, Г. Селье, З. Фрейда, Г. Гартмана, Ж. Пиаже, А. В. Петровского, Ф. Б. Березина, И. С. Кона, А. Н. Леонтьева, А. Г. Маклакова и др. [1].

Учёные по управлению персоналом Т. Ю. Базаров и Б. Л. Еремина делают акцент на изменении поведения сотрудника и считают, что адаптация персонала – это «процесс постоянных психологических изменений сотрудника в ходе знакомства с деятельностью и предприятием, трансформация собственного поведения в соответствии с требованиями среды.

И. О. Грошев раскрывает понятие «адаптация персонала», определяя его как процесс вхождения человека в рабочую среду. Адаптация – это предоставление профессиональной информации и конкретизация целей, которые ставятся перед новым сотрудником, а также обсуждение вопросов, связанных с его ожиданиями от работы.

Особую роль играют цели и задачи адаптации – как со стороны предприятия, так и со стороны нового сотрудника.

Цель адаптации персонала имеет двустороннее направление – это развитие и освоение на рабочем месте сотрудника, а также снижение издержек предприятия путём выполнения адаптационных задач [2, 15].

Специалисты в области управления персоналом определяют спектр различных адаптационных задач:

- повышение эффективности трудовой деятельности персонала;
- повышение показателей эффективности предприятия;
- сокращение показателя текучести кадров;
- формирование у сотрудника чувства удовлетворенности работой;
- разработка мотивационных рычагов управления для сотрудников предприятия.

Цель и задачи, которые ставят перед собой предприниматель и новый сотрудник, реализуются путём процесса адаптации. Адаптация включает в себя четыре этапа (табл. 1).

Сохранение очередности прохождения новым сотрудником этапов будет способствовать своевременному и грамотно выстроенному процессу адаптации. Из цели, задач, непосредственного процесса складывается целостная система адаптации нового персонала. Система адаптации направлена на конкретного сотрудника. База процесса адаптации сохраняется, но учитываются особенности нового сотрудника, а также его знания, умения

и навыки. Система адаптации персонала в зависимости от специфики предприятия должна обладать единой, чёткой структурой.

Система адаптации персонала включает в себя ряд мероприятий по ознакомлению нового сотрудника с деятельностью предприятия, с организационной структурой, структурой принятия решений на предприятии, предоставлению дополнительного образования, а также помощь в нахождении своего места внутри команды.

Таблица 1

Этапы адаптации персонала

№	Этапы адаптации сотрудника	Сущность этапа
1	Оценка уровня подготовленности нового сотрудника	Знакомство с производственными особенностями организации, включение в коммуникативные сети, знакомство с персоналом, корпоративными особенностями коммуникации
2	Ориентация на рабочем месте	Практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации
3	Адаптационный период	Приспособление новичка к своему статусу и значительной степени обуславливается его включением в межличностные отношения с коллегами
4	Повышение производительности труда нового сотрудника	Преодоление производственных и межличностных проблем и переход к стабильной работе

Для создания комфортного периода адаптации руководителю в сфере государственной власти недостаточно просто установить систему, важно запустить механизм данной системы путём следующих мероприятий [4, 20]:

- 1) разработка механизма по изучению наиболее проблемных профессиональных зон, привлекая сотрудников уже устоявшейся команды;
- 2) организация различных встреч с обсуждением наиболее частых ошибок в работе;
- 3) практика наставничества (закрепление нового сотрудника за опытным сотрудником);
- 4) поощрение сотрудников в реализации механизма адаптации;
- 5) поддержание культуры открытости, взаимопомощи, взаимодействия.

Все предложенные мероприятия могут быть дополнены и расширены в зависимости от актуальности и возможности их реализации на предприятии.

Адаптация персонала, как было сказано ранее, является фундаментом в выстраивании эффективной организации труда не только в государственных органах. Все взаимосвязанные элементы такой системы представлены на рис. 1.

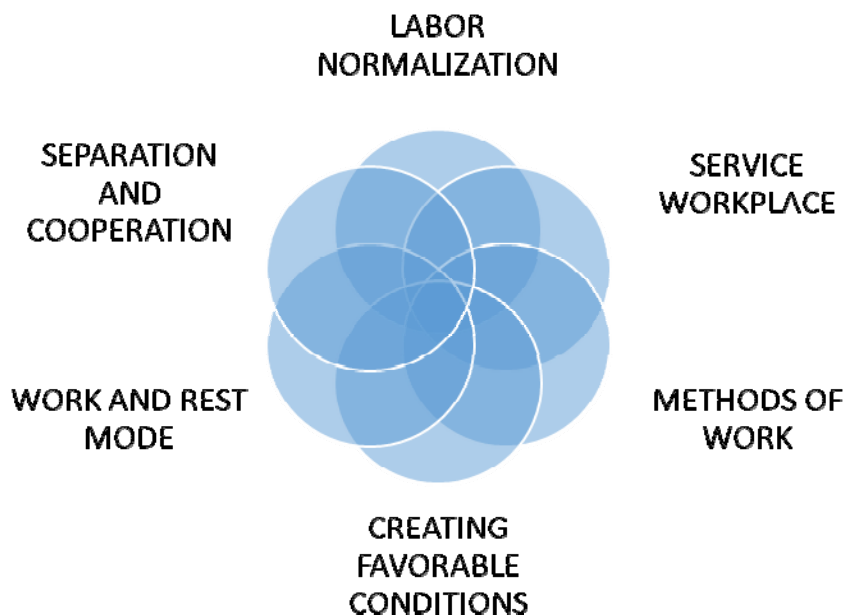


Рис. 1. Авторская модель LSMCWS:

- 1) *SEPARATION AND COOPERATION* – это разделение и кооперация труда;
- 2) *SERVICE WORKPLACE* – обслуживание рабочего места;
- 3) *METHODS OF WORK* – учёт и методы работы;
- 4) *CREATING FAVORABLE CONDITIONS* – создание благоприятных условий;
- 5) *WORK AND REST MODE* – режим работы и отдыха

Из рис. 1 видно, что все элементы взаимосвязаны и только комплексный подход может способствовать повышению эффективности деятельности организации.

Проблемы теории и практики организации труда в государственных органах остаются актуальным вопросом на протяжении многих лет. Именно комплексный подход к рассмотрению основных современных подходов и инструментов управления позволяет выстроить четкую и эффективную систему организации.

Список литературы

1. Михайлов Д. М. Адаптация и обучение в системах управления и принятия решений. – М. : Наука, 2013. – 208 с.
2. Кибанов А. Я. Организация профориентации и адаптации персонала. – М. : Проспект, 2013. – 315 с.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М. : Дело, 2015.
4. Баскакова О. В. Экономика предприятия (организации) : учебник для студентов бакалавриата по направл. подгот. «Экономика» [Электрон-

ный ресурс] / О. В. Баскакова, Л. Ф. Сейко. – Документ HTML. – М. : Дашков и К^о, 2013. – 369 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14122.html>

5. Боровская М. Я. Экономика, организация и управление на предприятии : учеб. пособие для вузов. – СПб. : Феникс, 2010. – 480 с.

6. Баринов В. А. Стратегический менеджмент : учеб. пособие для вузов. – М. : Москва, 2012. – 219 с.

7. Океанова З. К. Основы экономической теории. – 4-е изд., пер. и доп. – М. : Форум, 2012. – 318 с.

8. Архипенко А. А. Конкурентная стратегия: как не просчитаться? Критерии выбора и оценки конкурентных стратегий бизнеса : учеб. пособие // Рос. предпринимательство. – 2011. – № 1. – С. 60-63.

9. Агарков А. П. Экономика и управление на предприятии : учеб. пособие. – М. : Дашков, 2013. – 400 с.

10. Акмаева Р. И. Стратегический менеджмент : учеб. пособие по спец. «Менеджмент организации». – М. : Волтерс Клувер, 2010. – 420 с.

11. Акуленко Н. Б. Экономика предприятия : учебник. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 638 с.

12. Aaker V. Strategic market management : textbook. – М. : Omega, 2011. – 350 с.

13. Crawford P. J., Barrett T. P. The reference librarian and the business professor: a strategic alliance that works // Ref. Libr. 2018. Vol. 3. № 58. P. 75-85.

14. Timoshenko S. P., Young D. H., Weaver V. Problems in the economy. 4th ed. New York, Wiley, 2016. Ed.: Timoshenko S. P., Iang D. Kh., Uiver U. Oscillation engineering Moscow, Mechanical Engineering, 2016.

15. Adorno T. V. To the logic of social sciences // Vopr. philosophy. – 2015. – № 10. – P. 76-86.

16. Baskak O. V. Economics of organization : textbook / O. V. Baskak, L. F. Seiko. – М. : Dashkov, 2015. – 372 с.

17. Blanc I. A. Management of financial resources. – М. : Omega – L, 2017. – 769 с.

18. Bari V. A. Strategic management : textbook for universities. – М. : NY, 2016. – 219 с.

19. Drucker P. F. Management Practice: studies. allowance: Per. from English N. : Williams, 2017.

20. Jay R. Encyclopedia Manager: algorithms for effective work: Per. from English / R. Jay, R. Templar. – М. : Alpina Business Books, 2016.

© Иванова К. С., Губнелова А. М., 2018

УДК 331.101.3

Л. А. Корнилова*

**Корнилова Любовь Алексеевна, магистрант*

*Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти
kornilovalyubov@yandex.ru*

Э. А. Зиякаева*

**Зиякаева Эльза Альфировна, магистрант*

*Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти
e.ziyakaeva.dodo@gmail.com*

Научный руководитель: к.э.н., доц. Журавлева Т. А.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОМ ПЕРСОНАЛА. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ОДНА ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА

Ключевые слова: мотивация, маркетинг, персонал, организация, стимулирование, повышение, коэффициент, производительность, управление.

Рассматриваются такие проблемы, как управление маркетингом персонала и эффективная мотивация персонала и его стимулирование в условиях управления маркетингом персонала организации. Традиционно понятие «маркетинг» подразумевало взаимодействие с рынком с целью понимания его нужд и потребностей и предоставления соответствующих товаров и услуг наиболее приемлемым для клиентов способом. Однако если посмотреть на проблему шире, то получается, что в качестве клиентов можно рассматривать не только потребителей товаров и услуг, которые мы производим, но и того, кто нуждается в наших услугах. С таких позиций и сотрудники организации также являются ее клиентами. И если быть до конца клиентоориентированными, то необходимо не только стараться максимально удовлетворить потребности сотрудников, но и регулярно выявлять эти потребности.

Таким образом, учитывая последние тенденции, нужно специально заниматься вопросами внешнего (для потенциальных сотрудников) и внутреннего (для работающих специалистов) маркетинга в отношении персонала. Соответственно, необходимо разобраться, каковы потребности работающего и вновь привлекаемого персонала, а затем продумать, каким образом мы сможем эти потребности удовлетворить. Правильно мотивируя своих сотрудников, управляющий сможет достичь этого в короткие сроки. Эффективность управления персоналом службы маркетинга в значительной мере зависит от способностей руководителя мотивировать их работу. Мотивация подразумевает воздействие на взгляды подчиненных относительно своей работы, действий начальства, политики предприятия в целом таким образом, чтобы они неустанно работали

на достижение целей компании. В последние годы кадровые управленцы осваивают все новые способы стимулирования. В ход идет не только классическое экономическое мотивирование в виде денежных бонусов и высоких зарплат, но и неэкономические способы стимулирования.

В настоящее время в экономике большинства стран достаточно остро стоит проблема в области работы с человеческими ресурсами. Говоря о маркетинге персонала, можно придерживаться следующей последовательности, которая поможет раскрыть это понятие: изучение рынка труда и описание его особенностей; придание своему товару/услуге вида, который соответствовал бы потребностям рынка; создание маркетингового плана; реклама и продвижение товара на рынок.

Во-первых, для продукта важно, чтобы его выбирали тщательно [4]. Во-вторых, потребительская лояльность со временем уменьшается, если качество продукта остается неизменным. В-третьих, чем больше потребитель соответствует целевой группе, тем завоевать лояльность сложнее [8]. Поэтому вывод: держать ценных сотрудников сильнее, чем обычно [10]. В-четвертых, рынок имеет две стороны. В-пятых, со временем продукт становится дешевле, и потребитель становится более требовательным. В-шестых, продукт был приобретен для долгосрочного использования, и решение о покупке может быть прекращено в любое время [5]. В теории существует большое количество определений, что такое мотивация персонала. В классическом понимании мотивация в менеджменте – это процесс побуждения себя, а также других работников к эффективной деятельности для достижения личных целей и целей, стоящих перед организацией. В широком смысле трудовая мотивация – это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ. В российских компаниях чаще всего используются денежные стимулы: это увеличение заработной платы, различные бонусы и т. д. Если взять это за основу, то в сегодняшних условиях это приведет к снижению конкурентоспособности продуктов на рынке, а также к неудовлетворенности нематериальными потребностями персонала.

По правилам мотивация деятельности должна осуществляться с учетом индивидуальных особенностей каждого работника, затрагивая именно те стимулы к созидательному труду, которые являются ключевыми моментами его личности. Именно такая выстроенная система будет идеальной, она позволит воздействовать на работника, корректировать его поведение в нужном направлении в соответствии с поставленными задачами. Выбрав нужную тактику и правильную систему мотивации, можно компенсировать недостаток квалификации и профессиональных знаний, а также недостатки управленческих решений. Регулировать систему мотивации можно с помощью методов из зарубежных стран. Благодаря зарубежному опы-

ту можно сделать вывод, что управление персоналом в России и на Западе особенно сильно отличается. Западный опыт также неоднозначен. Рассмотрим более подробное исследование методологии управления мотивацией сотрудников в США, Японии и Европе.

Система управления персоналом США наблюдала подход к человеку как рабочей силе, но считается средством достижения целей организации, а ее собственные интересы и цели не были учтены. Это быстрая оценка сотрудников и их продвижение, которые также характеризуются специализацией деятельности, формальными, количественными методами оценки персонала. Основная цель деятельности организации в США – материальный интерес, а также конкуренция, ведущая к победе сильнейших. Нематериальная система мотивации в США строится на основе общественного признания, которая создается путем представления сертификатов. Модель достоинства также используется, когда работник получает вознаграждение, которое прямо пропорционально количеству или качеству выполненной работы (материальной или нематериальной) [11].

Далее рассмотрим систему мотивации на японских предприятиях. В Японии людей обычно рассматривают как отдельных лиц и не оценивают их индивидуальное развитие, а учитывают их вклад в работу коллектива и в совокупную производительность компании в целом. Японские компании создают максимальные условия для сотрудников, чтобы взаимодействовать друг с другом. Компании тщательно подбирают персонал по функциональным группам, что приводит к высокой производительности работы. Важнейшим элементом японских компаний является реализация долгосрочной (пожизненной) занятости. Это дает каждому сотруднику уверенность в будущем. Японская организация также характеризуется постепенной, медленной оценкой и продвижением, отсутствием строгой специализации персонала. Отсюда можно прояснить важные критерии оценки, такие как отношение к работе, точность и пунктуальность, взаимодействие с коллегами и сосредоточенность на реализации производственных программ. Говоря о стратегических путях достижения этих целей, Япония учитывает лояльность и единство сотрудников организации, их полное и постоянное сотрудничество. Японские лидеры всегда решают проблемы «один на один», избегая при этом публичных напоминаний, которые помогают сотрудникам чувствовать себя частью «фирменной семьи».

Европейская система управления персоналом обеспечивает мотивационные подходы, которые являются комбинацией двух предыдущих. Отбор персонала, основанный на принципе нахождения специализированного сотрудника, позволяет найти для каждой должности «своего» кандидата. Оплата производится по тарифному соглашению, которое также включает различные виды дополнительных платежей. Отклонения в данном соглашении в основном относятся к работнику.

Рассмотрев основные подходы к мотивации персонала в США, Японии и Европе, можно сделать вывод, что каждая из этих стран нашла для себя приемлемую пропорцию материальных и нематериальных подходов в мотивации. И оба эти подхода дополняют друг друга, что позволяет достичь высоких результатов. Осуществление в России в настоящее время преобразований в формах и методах управления, организационных структурах, направленных на стимулирование предприимчивости и развитие рыночных отношений предприятий с разными формами собственности, часто недостаточно эффективно и не достигает поставленных целей.

Подводя итог вышесказанному, мы можем сделать вывод, что без мотивации человеческий труд не может быть выполнен надлежащим образом, она играет весьма важную роль. Эффективность конкретной системы мотивации на практике во многом зависит от властей, но в последние годы были приняты определенные меры для повышения роли предприятий в разработке собственных систем мотивации, которые позволяют в определенный момент реализовать цели и задачи корпоративных рыночных условий. Единых методов мотивации сотрудников, которые будут эффективными и актуальными во все времена и при любых обстоятельствах, не существует. Функция систем мотивации, их развитие зависит в основном от управленческого персонала, его квалификации, деловых навыков и других качеств. В то же время как в период до перехода России к рыночным условиям, так и сегодня проблема мотивации является наиболее актуальной и, к сожалению, самой нерешенной проблемой на практике.

Список литературы

1. Аверин А. В. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации : учеб. пособие. – М. : Изд-во РАГС, 2013. – 224 с.
2. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учеб. пособие / В. В. Адамчук, О. В. Романов и др. – М. : ЮНИТИ, 2012. – 407 с.
3. Ансофф И. Стратегическое управление : учеб. пособие : пер. с англ. – М. : Экономика, 2013. – 519 с.
4. Бевзюк Е. А. Регламентация и нормирование труда : учеб. пособие / Е. А. Бевзюк, С.В. Попов. – М. : Дашков и К^о, 2015. – 212 с.
5. Дафт Р. Л. Теория организации : учебник для студ. вузов, обуч. по спец. «Менеджмент организации» : пер. с англ. Э. М. Короткова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 736 с.
6. Десслер Г. Управление персоналом : учеб. пособие / под ред. Р. И. Шленова. – М. : Изд-во «БИНОМ», 2014. – 432 с.
7. Евграфова Л. Е. Факторы, влияющие на эффективность менеджмента компании // Актуальные вопросы экономических наук. – 2013. – № 35. – С. 153-158.
8. Егоршин А. П. Управление персоналом : учеб. пособие. – Н. Новгород : НИМБ, 2014. – 720 с.

9. Кандаш М. Н. Рассчитывать численность работников надо по-новому // Главбух. – 2014. – № 18. – С. 23-24.

10. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров. – Люберцы : ЮРАЙТ, 2016. – 398 с.

11. Московская П. М. Возьмите управление персоналом в свои руки // Управление персоналом. – 2014. – № 3. – С. 42-43.

12. Оксина К. Э., Розина Е. В. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учеб.-практ. пособие. – М. : Проспект, 2014.

13. Пилчер Т. Бенчмаркинг как средство повышения конкурентоспособности компании // Европейское качество. Дайджест. – 2015. – № 1. – С. 41-45.

14. Herrmann A., Huber F., Braunstein C. (2014) Market-driven product and service design: Bridging the gap between customer needs, quality management, and customer satisfaction. *International Journal of Production Economics* 66:77-96.

15. Chan SL., WH Ip. (2015) A dynamic decision support system to predict the value of customer for new product development. *Decision Support System* 52:178-188.

16. Talvinen J. (2014) Information systems in marketing Identifying opportunities for new applications, *European Journal of Marketing* 29:8-26.

17. Little JDC (2015) Decision support systems for marketing managers. *Journal of Marketing* 43:9-26.

18. Simon HA (2014) *The New Science of Management Decisions*. Revised Edition, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

© Корнилова Л. А., Зиякаева Э. А., 2018

УДК 378:005.8

Н. В. Стрелкова*

**Стрелкова Наталья Владимировна, специалист отдела стратегического развития и методологического сопровождения деятельности технопарков*

*Центр инновационного развития и кластерных инициатив, г. Самара
strelkova.zvalley@mail.ru*

ИССЛЕДОВАНИЕ СОСТОЯНИЯ И РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СТРУКТУРНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА ПВГУС»

Ключевые слова: экономика знаний, управление персоналом, теория и практика управления персоналом, учреждения высшего образования.

Актуальность и значимость теоретического и практического опыта управления персоналом, накопленного в предпринимательском секторе экономики, и возможность применения этого опыта в знаниеемкой сфере деятельности, представленной научными и образовательными учреждениями, в том числе учреждениями высшего образования, предопределили формулировку цели и задач исследования. Цель определена как исследование теоретических и практических аспектов управления персоналом учреждения высшего образования. Для изучения практических аспектов управления, в том числе мотивации труда, в структурном подразделении учреждения высшего образования было проведено исследование по показателям организации трудовых процессов. В качестве методов исследования были использованы: анкетирование по вопросам удовлетворенности сотрудников своей профессиональной деятельностью; SWOT-анализ содержания обучения сотрудников; самофотография рабочего времени директора и сотрудников подразделения; анализ состояния организации труда согласно критериям, представленным в нормативной документации по охране труда учреждения высшего образования. Для совершенствования управления персоналом в данном структурном подразделении было разработано несколько мероприятий, внедрение которых дало возможность получить положительные результаты, совершенствовать управление персоналом и улучшить социально-экономические показатели подразделения. Так как «Научная библиотека ПВГУС» является типичным знаниеемким структурным подразделением изучаемого учреждения, то разработанные мероприятия можно рекомендовать для внедрения в управление персоналом других структурных подразделений учреждений высшего образования.

Актуальность представленной темы определяется тем, что развитие научно-технической революции в конце XX века положило начало фундаментализации экономики знаний, в которой информация и знания стали инструментом экономического развития общества. Для экономики, основанной на знаниях, характерны следующие признаки: знание становится одним из основных факторов производства и одним из ее основных продуктов; информация превращается в ключ, а информационные технологии создают основу ее технологического уклада; интеллектуальные и креативные способности личности выступают основой процветания как для отдельных людей, так и для учреждений и государств; удельный вес людей, занятых знаниеемкой деятельностью, увеличивается [8].

В обществе знаний в центре внимания оказывается процесс создания и трансляции знаний: знание становится количественно и качественно более важным, чем человеческие и финансовые ресурсы. Характерные черты общества знаний – это не только объем и популярность знаний, сколько возможность их использования для формирования нового. Базирующееся на знаниях общество опирается на инновации, инициативу и эффективное управление персоналом учреждений [3].

Персонал представляет собой один из самых ценных ресурсов инновационного развития государства. Постоянное развитие персонала, поиск новых подходов к его управлению являются необходимыми атрибутами успешного функционирования учреждения.

Государство испытывает потребность в развитии национальной технологической инициативы, что требует перехода на инновационный путь развития и повышения эффективности управления персоналом учреждений, представляющих знаниеемкую сферу деятельности, что, в свою очередь, требует применения актуальных кадровых технологий, активизации инновационных форм работы с персоналом, повышения его квалификационного уровня [1].

Учреждения высшего образования являются субъектами знаниеемкой сферы деятельности и инновационного развития государства. Для получения максимальной отдачи от персонала учреждений высшего образования требуется ориентация на такие формы управления, в основе которых – возрастающая роль личности сотрудников, знание их мотивационного профиля, умение влиять на этот профиль в соответствии с задачами, стоящими перед учреждениями высшего образования [10]. Но несоответствие заключается в том, что опыт разработки и внедрения разнообразных инновационных моделей, технологий и методов, накопленный в предпринимательском секторе экономики, не применяется так активно в традиционной системе управления персоналом научных и образовательных учреждений, представляющих знаниеемкую сферу деятельности.

Проблемы теории и практики управления персоналом получили отражение в большом количестве научной литературы, материалах научно-практических

конференций и семинарах. Так, общая теория и методология управления персоналом актуализирована в исследованиях Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Эмерсона, Л. Урвика, М. Вебера, Г. Форда, К. Арджериса, Р. Ликарта, Р. Блейка, Ф. Дж. Рётлисбергера, У. Мура, Ж. Фридмана, Дугласа МакГрегора, Ренсис Лайкерта, Маслоу и др., а методологические проблемы управления персоналом – в работах Н. Н. Иванова, Г. И. Мечковского, А. Я. Кибанова, Н. Маусова, В. Р. Веснина.

Изучению проблем кадровой политики учреждения посвятили свои исследования А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова, Н. И. Барановская, Ч. Г. Донгак, П. А. Кохно, В. Д. Маркова, С. А. Кузнецова, В. Н. Федосеев; разработке технологии управления персоналом – Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин, В. В. Авдеев, Е. И. Кудрявцева.

Необходимо отметить таких ученых, как Т. А. Исмаилов, Г. С. Гамидов, А. И. Ракитов, А. Н. Райков, Е. А. Ковчуга, В. Е. Лепский; Т. А. Исмаилов, Д. Денисова, Н. Х. Розов, И. О. Котлярова, В. В. Репин, В. Г. Елиферов, М. Ш. Даурова, П. Друкер, которые связали квалификацию работников с уровнем сложности труда.

Разработкой практических методов управления персонала, в том числе оценкой их эффективности, занимались А. Чаянов, С. Струмилин, А. Гастев, А. Богданов, Н. Витке, П. Керженцев, А. Журавский, О. Ерманский, В. Н. Федосеев, С. Н. Капустин, А. Я. Кибанов, С. А. Степанов, Д. В. Пузанков, В. М. Кутузов, Н. Г. Рыжов, М. Ю. Шестопапов, Н. Н. Богдан, Л. Джуэлл, Е. М. Ильинская, А. Е. Когут, М. Н. Титова, С. В. Мейен, Ю. А. Шрейшер, С. Синк, Э. И. Крылов, В. М. Власова, Е. А. Горбашко, А. Браверман, А. Саулин, С. В. Шекшня, В. Д. Патрушев, И. К. Макарова, В. М. Ржехин, Д. Парментер, Г. Беккер, Е. Брайан, Ульрих, Дэйв, Т. А. Беркутова, Н. В. Крониковская, И. А. Мартянова, А. М. Пономарев и др.

Несмотря на то что теория и практика управления персоналом широко представлена в многочисленных работах как зарубежных, так и российских теоретиков и практиков, научный подход к решению проблем управления персоналом в учреждениях, представляющих знаниеемкую сферу деятельности, оказался недостаточно разработан. В основном теория и практика управления персоналом позиционируется учеными в направлении модернизации высшего образования, перехода на инновационный путь развития и управления интеллектуальным капиталом в вузах. В этом направлении свои научные работы публикуют С. И. Ашмарина, А. Ю. Булатецкая, Е. Н. Ветрова, Л. А. Громова, Н. И. Гуськова, Л. И. Лукичева, Г. И. Письменский, Л. И. Розанова, С. П. Станишевская, Л. А. Трофимова, А. В. Федорова, С. А. Филатов и др.

Актуальность и значимость накопленного теоретического и практического опыта управления персоналом и возможность внедрения этого опыта в знаниеемкую сферу деятельности, представленную в нашем случае научны-

ми и образовательными учреждениями, в том числе учреждениями высшего образования, предопределили формулировку цели и задач исследования.

Цель была сформулирована как исследование теоретических и практических аспектов управления персоналом учреждения высшего образования. Исходя из сформулированной цели, в работе были поставлены следующие задачи: провести анализ теоретических исследований по управлению персоналом в контексте его применения в учреждениях знаниеемкой сферы деятельности; дать характеристику основным технологиям управления персоналом в учреждениях знаниеемкой сферы деятельности; провести анализ мотивации персонала как инструмента управления учреждением знаниеемкой сферы деятельности; изучить практические аспекты управления, в том числе мотивацию труда, в учреждении знаниеемкой сферы деятельности на примере учреждения высшего образования; охарактеризовать научную библиотеку ПВГУС как структурное подразделение учреждения высшего образования; провести анализ показателей мотивации труда в учреждении высшего образования, в том числе в структурном подразделении учреждения высшего образования «Научная библиотека ПВГУС»; разработать мероприятия по совершенствованию управления персоналом в структурном подразделении учреждения высшего образования «Научная библиотека ПВГУС», в том числе по улучшению условий труда, обучению сотрудников на тренинге повышения квалификации «Навыки коммуникативного воздействия», по аттестации персонала.

Объект научной работы: руководитель и сотрудники структурного подразделения учреждения высшего образования «Научная библиотека ПВГУС», иные сотрудники учреждения. Предмет научной работы: технологии управления, в том числе мотивация труда как технология управления персоналом в структурном подразделении учреждения высшего образования «Научная библиотека ПВГУС».

Для изучения практических аспектов управления, в том числе мотивации труда, в структурном подразделении учреждения высшего образования «Научная библиотека ПВГУС» было проведено исследование по показателям организации трудовых процессов в подразделении [6]. В качестве методов исследования были представлены: анкетирование по вопросам удовлетворенности сотрудников и преподавателей учреждения высшего образования своей профессиональной деятельностью; SWOT-анализ содержания обучения сотрудников; самофотография рабочего времени директора и сотрудников подразделения; анализ состояния организации труда согласно критериям, представленным в нормативной документации по охране труда в структурном подразделении учреждения высшего образования «Научная библиотека ПВГУС».

В результате проведенного исследования было установлено, что в исследуемом учреждении знаниеемкой сферы деятельности и в его структурном подразделении «Научная библиотека ПВГУС» не сформирована и не

функционирует комплексная оценка персонала. Отсутствие такой оценки не позволяет руководителю принимать объективные решения о различных видах материального и нематериального стимулирования, а также о перемещениях сотрудника в рамках учреждения, например переводе на другую должность, увольнении, переводе в другие подразделения и прочее [7].

Организация трудовых процессов управления персоналом невозможна без установленных в учреждении показателей их эффективности. Проведенный анализ свидетельствует, что в научной библиотеке ПВГУС не создана эффективная система мотивации и стимулирования профессиональной активности персонала, что не обеспечивает качественного обслуживания посетителей и снижает стремление сотрудников к работе с посетителями [8]. Совершенствование системы стимулирования профессиональной активности персонала в научной библиотеке ПВГУС может повысить качество работы сотрудников научной библиотеки при обслуживании посетителей, а также повысить качество образования, учебной и научно-исследовательской деятельности учреждения высшего образования.

В ходе проведения анализа мотивации труда в научной библиотеке ПВГУС был выявлен ряд недочетов: недостаточно эффективная организация условий труда сотрудников; отсутствие формирования благоприятных отношений в коллективе; неудовлетворенность сотрудниками системой обучения; слабая организация морального стимулирования сотрудников, не уделяется должное внимание поощрению и оказанию благодарностей сотрудникам, отличившимся по итогам работы.

По результатам анкетирования выяснилось, что материальная заинтересованность является одним из основных стимулов профессиональной активности, именно это выделили респонденты в качестве самого значимого для себя мотива (57,42%). На втором месте оказались такие мотивы, как желание спокойно работать (10,37%), а также хорошие отношения со стороны коллег (7,81%). Состояние мотивации труда характеризуется такими признаками, как общая профессиональная пассивность и желание иметь более высокооплачиваемую работу. Также не проводятся корпоративные праздники для сотрудников; не организуется и не проводится обучение; корпоративная культура всего учреждения, связанная с позиционированием среди сотрудников высокой эффективности работы, повышением лояльности и преданности, не имеет внутренней рекламы. У многих сотрудников проявляются симптомы снижения энтузиазма и потери интереса к работе, происходит замещение профессиональных интересов другими интересами, не связанными с работой, что требует разработки и внедрения системы мотивации труда.

Было выяснено, что многие сотрудники подразделения не довольны качеством своего обучения, наиболее частой причиной было названо то, что учреждение не оплачивает курсы повышения квалификации. Как следует из SWOT-анализа, существуют определенные слабые стороны в обучении персонала. Так, в результате анализа были выявлены следующие не-

достатки: отсутствие механизма составления бюджета на обучение; отсутствие механизма субсидирования обучения специалистов; неполное выявление потребностей в обучении. Необходимо воспользоваться существующими возможностями для их устранения и нейтрализации рисков.

Изучение структуры затрат рабочего времени директора научной библиотеки проводилось методом самофотографии рабочего времени. Основные помехи, на которые необходимо обратить внимание, – это время на планирование рабочего дня; разбор почты и ответ на неё; совещание с заведующим отделом; подготовка к ученому совету, ректорату. Только «дневные потери» составляют более 10%. Таким образом, необходим пересмотр структуры распределения времени и перераспределения обязанностей директора научной библиотеки. Неправильное планирование рабочего времени забирает много времени не только у руководителей, но и у специалистов, а это отрицательно сказывается на всей организации труда в научной библиотеке ПВГУС в целом. Существует возможность повысить значение данного показателя за счет более полного использования специалистами и руководителями рабочего времени, улучшения организации рабочего места сотрудников за счет укомплектования их необходимой документацией.

Для совершенствования управления персоналом в структурном подразделении учреждения высшего образования «Научная библиотека ПВГУС» было разработано несколько мероприятий, в том числе: мероприятие по улучшению условий труда; мероприятие по обучению сотрудников на тренинге в рамках по повышению квалификации «Навыки коммуникативного воздействия», мероприятие по внедрению новой формы аттестации персонала; осуществлена также оценка эффективности всех внедряемых мероприятий по управлению персоналом в данном структурном подразделении учреждения высшего образования.

Так, в результате внедрения мероприятия, связанного с улучшением условий труда, повысилась его производительность, работоспособность сотрудников, а годовой экономический эффект составил 28,6 тыс. руб. В результате внедрения мероприятия по обучению сотрудников научной библиотеки на тренинге по повышению квалификации «Навыки коммуникативного воздействия» на 8,57% снизилась трудоемкость выполнения аналитических операций и сбора информации при условно годовой экономии 152,7 тыс. руб. В результате мероприятия по внедрению новой формы аттестации персонала условно годовая экономия составила 9,9 тыс. руб. Экономическая эффективность внедрения всех мероприятий составила 191,2 тыс. руб. Таким образом, внедрение мероприятий дало возможность получить положительные результаты, совершенствовать управление персоналом рассматриваемого структурного подразделения «Научная библиотека ПВГУС», что положительно отразится в дальнейшем на социально-экономических показателях его деятельности.

Так как «Научная библиотека ФГБОУ ВО «ПВГУС» является типичным знаниеемким структурным подразделением изучаемого учреждения, то разра-

ботанные мероприятия можно рекомендовать и для внедрения в другие структурные подразделения учреждения высшего образования. При постановке цели – выполнить комплексную оценку персонала в учреждении – потребуется проведение дополнительных исследований по направлению «совершенствование управления персоналом в знаниеемкой сфере деятельности».

Список литературы

1. Ашмарина С. И. Оценка инновационного потенциала высших учебных заведений [Электронный ресурс] / С. И. Ашмарина, И. А. Плаксина // Управление экономическими системами : электронный науч. журн. – 2013. – № 11 (59). – С. 43. – Режим доступа: <http://uecs.ru>

2. Ашмарина С. И. Генезис понятия «информационно-знаниевые ресурсы» / С. И. Ашмарина, А. В. Филатова // Вестник СамГУ. – 2012. – № 4 (95). – С. 11-15.

3. Булатецкая А. Ю. Социально-корпоративные технологии управления интеллектуальным капиталом: содержание и классификация // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 10. – С. 26-31.

4. Громова Л. А. Управление интеллектуальным капиталом – залог процветания университета // Universum: Вестник Герценовского университета. – 2009. – № 3. – С. 25-26.

5. Дордус К. В. Характеристика стратегий управления интеллектуальным капиталом учреждения // Символ науки. – 2016. – № 8-1. – С. 94-96.

6. Катанандов С. О развитии образования в Российской Федерации [Электронный ресурс] : матер. доклада на сайте Всеросс. фонда образования. – Режим доступа: <http://www.vrfo.ru>.

7. О разработке показателей эффективности (вместе с «Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий сотрудников» [Электронный ресурс] : Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02; утв. Минобрнауки России 18.06.2013 // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской федерации. – Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/pismo-minobrnauki-rossii-ot-20062013-n-ap-107302>

8. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы [Электронный ресурс] (с изм. на 31 марта 2017 года) (утр. силу с 01.01.2018 на основании постановления Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 N 1642). – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/499091784>

9. Основное положение о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, утвержденное Постановлением Министерством труда РФ

от 23 октября 1992 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/499019337>

10. Пилипенко Е. В. К вопросу об определении понятия «экономика знаний» // Экономика знаний: стратегические проблемы и решения : материалы VII международ. научно-практич. конф. / отв. ред. В. В. Ермоленко, М. Р. Закарян. – Краснодар : Изд-во КГУ, 2015. – С. 4-11.

11. Письменский Г. И. Управление интеллектуальным капиталом инновационного вуза : монография / Г. И. Письменский, К. И. Руднева, С. В. Сафонова и др. – М. : Изд-во Современного гуманитарного университета, 2014. – 183 с.

12. Положение о повышении квалификации научно-педагогических сотрудников и сотрудников университета № 28/07 от 31.05.2017 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.tolgas.ru/university/smk/doc_smk.

13. Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда [Электронный ресурс] : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 апреля 2011 г. N 342н г. – Режим доступа: <https://rg.ru/2011/06/24/trud-dok.html>

14. Разнодежина Э. Н. Мотивация труда в современных условиях хозяйствования / Э. Н. Разнодежина, С. В. Филянин // Российское предпринимательство. – М. : Креативная экономика, 2011. – № 11. – Вып. 1. – С. 47-51.

15. Розанова Л. И. Экономика знаний: взаимообусловленность формирования новой модели экономического роста и структурных изменений в системе образования / Л. И. Розанова, О. В. Поташева, М. В. Морошкина // Друкерровский вестник. – 2016. – Т. 2. – № 2 (10). – С. 138-147.

16. Современные проблемы и инновационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс] : монография / Г. М. Кулапина и др. – Тольятти : Изд-во ПВГУС, 2013. – 196 с. : ил. – Режим доступа: <http://elib.tolgas.ru>

17. Станишевская С. П. Управление интеллектуальным капиталом в регионе на основе взаимодействия региональной системы образования и рынка труда / С. П. Станишевская, Е. А. Имайкин // Вестник Пермского университета. Серия Экономика. – 2010. – № 2. – С. 6-14.

18. Третьякова Т. И. Подходы к управлению интеллектуальным капиталом // Вестник Самарского гос. ун-та. – 2013. – № 1 (102). – С. 57-62.

19. Трофимова Л. А. Управление знаниями : учеб. пособие для вузов / Л. А. Трофимова, В. В. Трофимов. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ. – 2012. – 371 с.

20. Федорова А. В. Вопросы управления знаниями при интеграции вузов и инновационных предприятий // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2013. – № 12. – С. 36.

© Стрелкова Н. В., 2018

Инвестиции и инновации

УДК 658.3.07

Д. В. Плукчи***Плукчи Дмитрий Владимирович, магистрант**Поволжский государственный университет сервиса, Тольятти**plykchi1990@yandex.ru**Научный руководитель: к.э.н., доц. Журавлева Т. А.***ФОРМЫ И СПОСОБЫ ОРГАНИЗАЦИИ
И СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Ключевые слова: инновационная деятельность, инновационная политика, инновационные способности организации, инициативное поведение персонала.

Исследованы формы и способы организации и стимулирования инновационной деятельности персонала и организаций в современных условиях: рассмотрены виды инноваций на предприятиях, показаны признаки фирменной культуры, благоприятной для инновационной деятельности на предприятии; представлены этапы перехода предприятия к инновационному типу развития.

В современных условиях достаточно высокой скорости прогрессивных технологических, экономических и социальных перемен отчетливо видна необходимость реализации радикальных мер в развитие отечественной экономики, в том числе за счет поддержки и стимулирования инновационной деятельности предприятий.

В числе задач, стоящих перед руководством при стимулировании труда в инновационной сфере, выделены приоритетные: развитие творческой инициативы работников, обеспечение персонала необходимыми ресурсами, поощрение накопления новых знаний и опыта, расширение неформального общения, поддержка новаторства руководством организации и государства, использование моральных стимулов для инноваций, обеспечение связи уровня поощрения работника с конечным результатом инновационной деятельности.

Автором отмечены тенденции к прогрессивному развитию в нашей стране поддержки инновационной деятельности во многих сферах. Сделан вывод, что современный руководитель обязан знать и использовать всю широту методов мотивации в целях повышения частоты инициатив к проведению инновационных мероприятий и повышению эффективности деятельности организации.

Инновационная деятельность на предприятии подразумевает достижение целей и интересов в развитии не только непосредственно предприятия, но и государства в целом, укрепляющего тенденции в направлениях развития различных отраслей. Следовательно, значительную роль в продвижении к инновационным направлениям практически любого экономического субъекта играют и органы государственного управления в силу собственной заинтересованности процветания общества. Поставив перед собой цель в развитии данного вектора, государство подобным образом стимулирует предприятия к аналогичным действиям внутри своего личного состава.

В современных условиях достаточно высокой скорости прогрессивных технологических, экономических и социальных перемен отчетливо видна необходимость реализации радикальных мер в развитии отечественной экономики, в том числе за счет поддержки и стимулирования инновационной деятельности предприятий. Первые шаги в указанных направлениях со стороны государственного аппарата сделаны и зафиксированы общественностью. Следует отметить тенденции к прогрессивному развитию в нашей стране системы поддержки инновационной активности в различных сферах, при этом приоритет отдан производственным предприятиям.

Государственная инновационная политика России направлена сегодня на развитие отечественной экономики посредством увеличения финансирования приоритетных направлений науки и техники, с чем тесно связаны усилия по активизации инновационной деятельности предприятий [4, 8]. Государственная инновационная политика выступает основной формой стимулирования и организации инновационной деятельности в современных условиях, способствуя формированию рынка инновационных технологий. В сегодняшних условиях инновации, основанные только на технических решениях, не могут быть коммерциализированы, поэтому стимулирование инновационной деятельности должно учитывать задачу прибыльности инноваций, органически связанную со сроками реализации инноваций и стимулами их распространения.

По мнению А. Г. Томской, под инновацией следует понимать различные нововведения, включающие новые и улучшенные виды продукции, услуги, производственные процессы или социальные отношения [10]. Виды инноваций на предприятиях представлены в табл. 1.

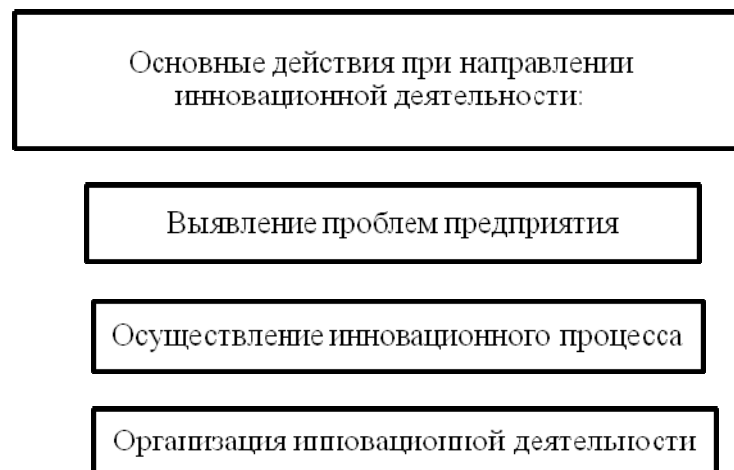
В результате исследований инновационных процессов на предприятиях было выяснено, что отношение персонала к введению инноваций бывает различным [5, 6]. Небольшая часть сотрудников поддерживают преобразования, другие относятся к преобразованиям безразлично. Большинство оказывают сопротивление проводимым реформам, затрудняя осуществление планов руководства по модернизации деятельности предприятия.

Таблица 1

**Виды инноваций на предприятиях
(по классификации А. Г. Томской)**

№	Категория	Характеристика
1	Продуктовые инновации	Новые или улучшенные виды продукции
2	Инновации услуг	Новые или улучшенные услуги
3	Процесные и технологические инновации	Новые или улучшенные производственные процессы и технологии
4	Социальные инновации	Модифицированные социальные отношения

Процесс выявления сопротивления инновациям и дальнейших корректировок в деятельности предприятия является достаточно непростой задачей для руководства, которое в сложившихся обстоятельствах вынуждено привлекать внешних по отношению к предприятию консультантов для разработки перспективных планов по усовершенствованию деятельности. Основные действия по организации и стимулированию инновационной деятельности показаны на рис. 1.



**Рис. 1. Основные действия по организации
и стимулированию инновационной деятельности**

Основной стимул к инновационной деятельности как предприятий, так и в глобальном смысле государств заключается в перманентном процессе устаревания имеющихся в распоряжении экономических субъектов материальных и нематериальных активов. По этой причине возникает необходимость в развитии эффективных способов производства, методов и инструментов управления и социальных технологий.

Как следует из рис. 1, первой стадией инициализации инновационной деятельности на предприятии считается выявление проблем его функционирования. Руководство предприятия должно быть

информировано о новых инструментах и средствах осуществления инновационной деятельности. При выявлении проблем развития, низкой динамики роста и других проблем руководству следует перейти к рассмотрению инновационной деятельности как средству повышения эффективности.

Следующим этапом является непосредственное осуществление инновационного процесса с последующей его организацией. Однако подобное действие довольно сложно осуществимо в силу недостаточной заинтересованности работников. Большая часть персонала мотивируется к применению инноваций путем удовлетворения потребностей высшего порядка, среди них можно отметить признание среди коллег и знакомых, достижения целей собственной самореализации. В отечественной экономике персонал недостаточно мотивирован из-за сравнительно низкого уровня средней заработной платы. Отсюда следует большая роль финансовых стимулов к инновационной деятельности.

Одновременно с материальным мотивированием работника целесообразно применять моральное стимулирование. Работников инновационно активных, внедряющих различные усовершенствования, отличает высокая эрудированность и стремление к собственному развитию. Моральное стимулирование значимо из-за различных целей индивида к самореализации. Персонал, для которого важен сам процесс ведения работы, имеет стремление к самостоятельности и независимости. Средств моральной мотивации работников достаточно много, среди них особо следует выделить предоставление возможности работать и развивать собственные идеи по усовершенствованию рабочего процесса в пределах рамок организации.

Содействовать развитию инновационных способностей организации может организационная культура, способствующая инновационному поведению через признание и поощрение таких ценностей, как новаторство и творчество, толерантность к ошибкам коллег и подчиненных [5]. Следует отметить, что благоприятный для инноваций климат не создается по приказу, для этого требуется целенаправленная стратегия, включающая участие руководителя и обеспечение соответствующим ресурсным потенциалом. Признаки фирменной культуры, благоприятной для инновационной деятельности, представим на рис. 2.

Каждая из составляющих на рис. 2 имеет свое значение при формировании благоприятных условий для инновационной деятельности. В частности, наличие коммуникационных сетей дает возможность получать обратную связь от всех субъектов, участвующих в инновационном процессе. Без поощрения командной работы также нельзя представить фирменную культуру, которая должна быть благоприятной для разного рода нововведений. Грамотная система стимулирования дает возможность получать максимальную отдачу в условиях предприятия как от персонала, так и от административного состава.



Рис. 2. Признаки фирменной культуры, благоприятной для инновационной деятельности

При стимулировании труда в инновационной сфере перед руководством встает ряд задач, с которыми нужно уметь справиться. Основными задачами являются [1]:

- проанализировать склонности к инновациям среди подчиненных, выявить способных к инновациям, инициативных работников, обеспечить максимальную активизацию сильных сторон этих работников;

- направить способности и таланты подчиненных на эффективную деятельность предприятия, обеспечить персонал необходимыми ресурсами.

Таким образом, задача управленца в контексте организации и стимулирования инновационной деятельности сводится к созданию благоприятных условий для развития инновационной активности работников и дальнейшего стимулирования и мотивации подчиненных к внедрению инноваций на предприятии.

Основные подходы при выполнении задач по стимулированию инновационной деятельности на предприятии представлены в табл. 2 [3, 6, 7].

Представленные в табл. 2 принципы являются своеобразным руководством для управленческих кадров в процессе инновационной деятельности. Среди них особо следует выделить развитие творческих способностей персонала и обеспечение его всеми необходимыми для инновационной деятельности ресурсами.

Важно помнить об обеспечении персонала всеми необходимыми материальными и нематериальными ресурсами за счет удовлетворения их рабочих потребностей или за счет различных поощрений, к которым можно отнести поддержку от руководства. Многие эксперты утверждают, что руководители недооценивают принципы присуждений наград и званий, при которых инициативный работник или коллектив сможет быть награжден не только финансово, но и путем получения памятной награды или титула.

Основные подходы при выполнении задач по стимулированию инновационной деятельности на предприятии

№	Наименование
1	Развитие творческой инициативы работников
2	Оптимальное сочетание краткосрочных и долгосрочных форм и способов стимулирования
3	Обеспечение персонала необходимыми ресурсами
4	Поощрение накопления новых знаний и опыта
5	Расширение неформального общения
6	Поддержка новаторства руководством организации и государства
7	Простота и ясность патентных технологий
8	Скорость и гласность рассмотрения заявок на изобретения и улучшения
9	Поощрение представления как индивидуальных, так и коллективных предложений
10	Использование морального и материального стимулирования инновационной активности работников
11	Присуждение почетных наград за инновационную активность
12	Награждение за успехи в инновационной деятельности
13	Обеспечение связи уровня поощрения работника с конечным результатом инновационной деятельности

В рабочем коллективе сложно учитывать индивидуальные особенности каждого работника, тем не менее именно этим целесообразно озаботиться эффективному руководителю. Социолог А. В. Ядов выделяет несколько групп работников, склонных к инновационной деятельности (рис. 3) [9].

Используя данную классификацию, руководитель может правильно спланировать действия по отношению к тому или иному индивиду в коллективе, применять к нему наиболее подходящие формы мотивации и поощрений. Труды ученых позволяют менеджменту предприятия точнее оценивать ситуацию, выбирать оптимальные пути для инициализации инновационной деятельности, создавая благоприятные условия в коллективе для инновационной активности персонала.

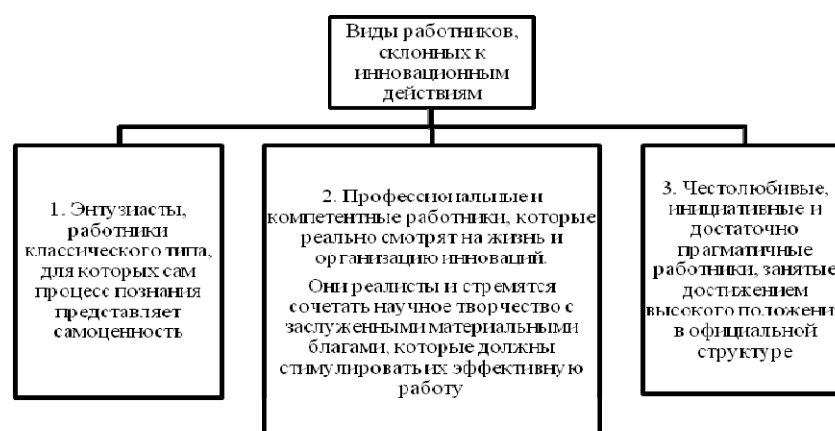


Рис. 3. Классификация работников, склонных к инновационной деятельности

Подводя итог, стоит отметить, что, используя известный в науке и практике управления огромный арсенал форм и способов стимулирования и организации инновационной деятельности, современный руководитель может добиться неуклонного роста инновационной активности персонала, формирования инновационной организационной культуры, повышения эффективности деятельности организации в целом. Правильный выбор форм и способов стимулирования и организации инновационной деятельности дает возможность координировать усилия многих людей и сообща реализовывать потенциальные возможности коллектива на благо процветания отдельных инициативных сотрудников, всей организации и общества в целом.

Список литературы

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учебник. – 12-е изд., стер. – М. : Изд. центр «Академия», 2014. – 224 с.
2. Губерская Г. В., Журавлева Т. А. Проблемы теории и практики развития инициативы и предпринимательства персонала // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. – 2017. – № 3 (49).
3. Ерохина Л. И. Инновационные механизмы управления потенциалом сферы сервиса в регионе : монография / Л. И. Ерохина и др. – Тольятти : Изд-во ПВГУС, 2013.
4. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник. – 2-е изд., пер. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 447 с.
5. Корнеева Е. Н. Пути совершенствования комплексной системы управления персоналом на сервисных предприятиях // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. – 2016. – № 1 (43). – С. 116-123.
6. Корнеева Е. Н. Инновационные подходы к менеджменту предприятий сферы сервиса в условиях динамично меняющейся внешней среды // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. – 2012. – № 1 (21). – С. 96-99.
7. Крайнева Р. К. Современные подходы к созданию комплексной системы управления персоналом на сервисном предприятии // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. – 2016. – № 1 (43). – С. 124-131.
8. Озерова Т. Обеспечение конкурентных преимуществ предприятий сферы услуг на основе применения проектного подхода // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2011. – № 1. – С. 383-388.
9. Социология Ядова: методологический разговор // Избр. тр. В. А. Ядова / ФНИСЦ РАН ; ред.-сост., авторы предисл.: Е. Н. Данилова, Л. А. Козлова, П. М. Козырева, О. А. Оберемко. – М. : Новый хронограф, 2018. – 944 с.

10. Томская А. Г. Нормирование и оплата труда : учеб.-метод. комплекс. – М. : Евразийский открытый институт, 2011. – 119. – Режим доступа : <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90642>

11. Современные кадровые технологии в органах власти : монография / под общ. ред. С. Е. Прокофьева, А. М. Беляева, С. Г. Еремина. – М. : Юстицинформ, 2015. – 65 с.

12. Amankwah-Amoah J., Nyuur R., Ifere S. A question of top talent? The effects of lateral hiring in two emerging economies // The International Journal of Human Resource Management. – 2015. – № 12. – P. 33-42.

13. Araten-Bergman T. Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities // The International Journal of Human Resource Management. – 2016. – № 1. – P. 135-144.

14. Duck JD, Monster of change. The reasons for the success and failure of organizational change (Moscow: Alpina Publ. 2002), 320 p.

15. Hughes C., Gosney M. The History of Human Resource Development. 2016. New York – P. 190.

16. Krayneva R., Bugaev A., Zhuravleva T., Vojtovič S. (2017) Management and promotion of economic innovation potential. Journal of International Studies 10(1): 146-158. doi: 10.14254/2071-8330.2017/10-1/10

17. Mason R., Schroeder M. Principal Hiring Practices: Toward a Reduction of Uncertainty // The International Journal of Human Resource Management. – 2010. – № 8. – P. 52-59.

18. Moy J. Are employers assessing the right traits in hiring? Evidence from Hong Kong companies // The International Journal of Human Resource Management. – 2011. – № 2. – P. 77-83.

19. Nicolaou I. Core processes and applicant reactions to the employment interview: an exploratory study in Greece // The International Journal of Human Resource Management. – 2011. – № 6. – P. 13-21.

20. Segalla M., Sauquet A., Torati C. Symbolic vs Functional Recruitment: Cultural Influences on Employee Recruitment Policy // European Management Journal. – 2001. – № 6. – P. 93-101.

© Плукчи Д. В., 2018

Предприятия

УДК 159.944.3

Е. М. Алябьева***Алябьева Елена Михайловна, кандидат экономических наук,**ст. преподаватель**Поволжский государственный университета сервиса, г. Тольятти**kaf_eio@tolgas.ru***ЛОЯЛЬНОСТЬ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ
ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ:
ПОНЯТИЙНО-КАТЕГОРИЙНЫЙ АППАРАТ**

Ключевые слова: потребитель, лояльность, удовлетворенность, предприятие, маркетинг.

Проблема удержания уже существующих клиентов встает практически перед каждым предприятием. При этом очень важно, чтобы клиенты, однажды сотрудничавшие с предприятием, стали лояльными по отношению к нему. Удовлетворенные товаром потребители, многие годы сохраняющие верность единственному обслуживающему предприятию, как правило, более выгодны, чем новые. Во-первых, предприятия минимизируют издержки, связанные с их привлечением. Во-вторых, удовлетворенные потребители чаще обращаются за товарами и услугами предприятия, рекомендуют его своим друзьям и знакомым и менее чувствительны к цене. Для формирования и повышения у потребителей уровня лояльности к бренду предприятия используют программы лояльности.

В настоящее время как в России, так и за рубежом идет активное развитие различных видов программ лояльности. Не только растет количество запускаемых программ лояльности, но и ранее запущенные программы развиваются, эволюционируют, становятся более таргетированными (ориентированными на конкретного потребителя). Вместе с тем увеличивающаяся конкуренция на рынке программ лояльности приводит к тому, что одно лишь наличие такой программы не является существенным конкурентным фактором для клиента: когда в бумажнике или сумке у него лежит целая пачка бонусных карт, клиент перестает принимать решение о покупке, только основываясь на наличии или отсутствии карты лояльности. В связи с этим возникает проблема совершенствования механизма программ лояльности, приспособления их к потребностям потребителей и вместе с тем гармоничного сочетания с целями самого предприятия. Программа лояльности должна приносить выгоду как покупателю, так и предприятию, которое стремится с помощью использования программ лояльности уменьшить отток клиентов. Явление оттока клиентов тесно связано с

понятием лояльности и удовлетворенности. Поэтому во многих случаях, когда требуется разработать программу лояльности, в качестве ее цели выбирается именно снижение оттока клиентов.

Привлечение и удержание клиентов – это основная задача, которую ставят перед собой маркетологи предприятий, функционирующих в различных отраслях экономики. При этом упор делается именно на удержание клиентов, так как издержки по привлечению нового покупателя в пять раз превышают затраты, связанные с сохранением уже существующих клиентов [5]. В связи с этим возникает необходимость развивать и увеличивать уровень лояльности потребителей. Очевидно, что со временем уровень доходов покупателей возрастает, что положительно отражается на прибыли предприятия. Понятие потребительской лояльности тесно связано с удовлетворенностью потребителей, что обуславливает необходимость рассмотрения и сопоставления этих понятий.

Удовлетворенность потребителей в общем виде можно определить как соответствие ожиданий потребителей, связанных с товаром или услугой, оценке, которую потребители дают товару или услуге после потребления. Следует привести также определения удовлетворенности потребителей с точки зрения различных авторов, а также нормативно-правовых актов (табл. 1).

Таблица 1

Определения понятия «удовлетворенность потребителей»

№	Автор	Определение
1	2	3
1	Котлер Ф. [5]	Удовлетворенность потребителей – это общая оценка опыта клиентов предприятий по приобретению и использованию продуктов, сервисов или услуг, предоставляемых этими предприятиями.
2	Фасхиев Х. А. [10]	Удовлетворенность потребителей – способность товара или услуги максимально удовлетворить потребности потребителя согласно своим качествам, ради которых товар (услуга) приобретаются, а также способность предприятия максимально удовлетворить потребности потребителя в товаре или услуге.
3	Национальный стандарт РФ «Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей» [3]	Удовлетворенность потребителей – это восприятие потребителями степени выполнения их требований. Степень удовлетворенности отражает разницу между представлением потребителей об ожидаемой продукции и восприятием поставляемой продукции потребителями.

Предприятиям необходимо добиваться наивысших показателей удовлетворенности потребителей по нескольким причинам:

- велика вероятность того, что удовлетворенные потребители станут постоянными клиентами;
- постоянные потребители способствуют экономии средств на привлечение новых покупателей;
- удовлетворенные потребители не так чувствительны к цене;
- удовлетворенные потребители будут рекомендовать своим знакомым приобретать продукцию или услуги предприятия, иными словами, срабатывает эффект «сарафанного радио».

Так как удовлетворенность клиентов – это оценка, следовательно, она имеет свои уровни, или степени, удовлетворенности. В связи с этим предприятию важно не просто добиться любого показателя удовлетворенности, а предпринять все возможное, чтобы степень удовлетворенности клиентов была наивысшей. Исследователи в области маркетинга установили, что с повышением удовлетворенности клиента растет его лояльность к предприятию. При этом трансформировать категорию «удовлетворенность» в категорию «лояльность» может как разовая, так и повторяющаяся удовлетворенность потребителя.

Некоторые исследователи в области маркетинга характеризуют лояльность как эмоцию клиента, который приобретает товары или услуги у предприятия, несмотря на наличие других, финансово более выгодных предложений на рынке. В этом и заключается основное отличие лояльности от удовлетворенности. Лояльность – это не рациональная оценка предприятия, а следствие неких, часто бессознательно воспринимаемых факторов. Когда потребитель лоялен, он может пренебречь высокими ценами и отдельными погрешностями в обслуживании. Исследователи отмечают, что за исключением некоторых редких случаев полностью удовлетворенные потребители являются ключевой основой для создания лояльности и достижения долгосрочного финансового успеха. Выявляется также и зависимость лояльности потребителей от степени их удовлетворенности.

Некоторые исследователи рассматривают удовлетворенность как измеряемую составляющую лояльности, утверждая, что уровень лояльности можно измерить уровнем удовлетворенности и осведомленности клиентов. Измеряемыми составляющими такой лояльности выступают удовлетворенность (соответствие предварительных ожиданий и реального качества приобретенного продукта/услуги) и осведомленность (степень известности деятельности компании на целевом рынке) [12].

Необходимо более подробно рассмотреть понятие потребительской лояльности. Определения категории «потребительская лояльность», данные различными авторами, представлены в табл. 2.

Таблица 2

Обзор понятия «потребительская лояльность»

Определение	Автор
1	2
Потребительская лояльность – образно положительное отношение потребителей в отношении всего, что касается деятельности организации, продуктов и услуг, производимых, продаваемых или оказываемых организацией, персонала компании, имиджа организации, торговых марок, логотипа и т. д.	Ли Г. [4]
Лояльность – это решение о регулярном потреблении продуктов того или иного бренда, выражающееся через внимание и поведение.	Андреев А. Г. [2]
Покупательская лояльность – это степень нечувствительности поведения покупателей продукта/услуги марки X к действиям конкурентов (изменение цен, продуктов, услуг), сопровождаемая эмоциональной приверженностью к товару/услуге марки X».	Цысарь А. В. [9]
Лояльность определяется как поведенческая характеристика потребителя, регулярно пользующегося продуктами какого-либо предприятия и намеренного продолжать их использование.	Полонский Д. Э. [8]
Лояльность – это устойчивая поведенческая реакция в отношении конкретного предприятия, возникшая вследствие максимального удовлетворения потребности, степень которого превысила ожидаемый уровень удовлетворения, в соответствии с чем клиент становится приверженным конкретному предприятию в долгосрочной перспективе и приносит постоянный высокий доход.	Медведева В. Р. [6]
Лояльность – это явление, возникающее, когда потребители положительно относятся к деятельности предприятия, предлагаемыми им продуктам и услугам (их ценовым и неценовым характеристикам), его сотрудникам и т.п., причем такое отношение выражается предпочтением, отдаваемым продуктам данного предприятия в сравнении с конкурентами.	Аймалетдинов Т. А. [1]
Потребительская лояльность – высокий уровень приверженности клиента к определенному бренду, связанный с малой степенью чувствительности потребителя к товарам фирм-конкурентов, основанный на доверии, взаимовыгодном сотрудничестве и на построении долгосрочных отношений потребителя с компанией.	Скляр Е. Н., Яшкина П. В. [9]

Рассмотренные определения позволяют сформулировать собственное определение понятия «лояльность». Лояльность – это устойчивая поведенческая реакция потребителя, основанная на высоком уровне его удовлетворенности предприятием, выражающаяся в длительном предпочтении продукции или услуг предприятия предложениям предприятий-конкурентов.

Потребительская лояльность – это одно из ключевых понятий маркетинга. Любое предприятие должно стремиться добиваться как можно более высоких показателей ее уровня, так как от него напрямую зависит и конечный результат деятельности предприятия – прибыль. Повышая уровень лояльности у потребителей, предприятие решает одну из важнейших задач –

снижение оттока клиентов. В исследовании установлена связь между потребительской лояльностью и оттоком клиентов, одним из инструментов снижения оттока клиентов является программа лояльности.

Список литературы

1. Аймалетдинов Т. А. О подходах к исследованию лояльности клиентов в банковской сфере // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2013. – № 2 (114). – С. 55-63.
2. Андреев А. Г. Лояльный потребитель – основа долгосрочного конкурентного преимущества компании // Маркетинг и маркетинговые исследования. – 2003. – № 2. – С. 16.
3. ГОСТ Р 54732-2011. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент качества. Удовлетворенность потребителей. Руководящие указания по мониторингу и измерению [Электронный ресурс]. – Введен 01.06.2012 г. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/gost-r-54732-2011>.
4. Ли Г. П. Удовлетворенность потребителей и лояльность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bma.ru/biblioteka-marketologa/udovletvorennost-potrebitelej-i-loyalnost/?lang=ru..>
5. Котлер Ф. Основы маркетинга. – М. : Вильямс, 2011. – 496 с.
6. Медведева В. Р. Категоризация клиентов по степени ценности и пути увеличения количества лояльных клиентов в банковской сфере // Вестник Казанского гос. финансово-экономического ин-та. – 2008. – № 3. – С. 16-19.
7. Мозговой М. Г. Современные технологии в программах лояльности: десять прорывных трендов для вашего бизнеса // Клиентинг и управление клиентским портфелем. – 2013. – № 03 (07). – С. 224-232.
8. Полонский Д. Э. Стратегическое маркетинговое управление лояльностью потребителей // Экономические науки. – 2011. – № 78. – С. 126-129.
9. Цысарь А. В. Лояльность покупателей : основные определения, методы измерения, способы управления // Маркетинг и маркетинговые исследования. – 2002. – № 5.
10. Фасхиев Х. А. Удовлетворенность потребителей и ее оценка // Маркетинг в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 39-54.
11. Федоров В. К. Создание программы лояльности на основе принципа маркетинга отношений / В. К. Федоров, Г. П. Бендерский, Е. К. Епанешникова // Инновационный менеджмент. – 2008. – № 11. – С. 47.
12. Фоломеева Т. В. Потребительские аттитюды и лояльность // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2012. – № 2. – С. 184-193.
13. Шевченко Т. В. Практические аспекты разработки и реализации программы удержания клиентов на основе дисконтной системы. Ч. 1 // Клиентинг и управление клиентским портфелем. – 2013. – № 01 (05). – С. 48-68.

14. Широченская И. П. Новые тенденции в разработке программ лояльности и управлении отношений с потребителями / И. П. Широченская, Э. В. Тарасенко // Инициативы XXI века. – 2013. – № 04. – С. 64-69.

15. Ярина Т. Ю. Правила работы с текущими клиентами, способствующие формированию лояльности // Клиентинг и управление клиентским портфелем. – 2013. – № 01 (05). – С. 70-78.

16. Gronroos C. Service Management and Marketing: A customer relationship management approach // Chichester, Wily. – 2000.

17. Hakansson H. International Marketing and Purchasing of Industrial Goods // An Interaction Approach. – John Wiley and Sons : Chichester, 1982.

18. Webster F. E. The changing role of Marketing in the Corporation // Journal of Marketing. – 1995. – 56 (October). – P. 1-17.

19. A measure of retail service quality / N. Y. M. Siu, J. T. Cheung // Marketing Intelligence & Planning. – 2001. – Vol. 19. – No. 2. – P. 88-96.

20. The loyalty effect-the relationship between loyalty and profits / F. F. Reichheld, R. G. Markey, c. Hopton // European Business Journal. – 2000. – P. 134-139.

21. Service management/ Strategy and Leadership in Service Business / Ed. R. Normann. – N. Y., 2000.

22. Salvatore Dominick. International Economics / Dominick Salvatore. – Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1998.

23. Ball Donald A. International Business: The Challenge of Global Competition / Donald A. Ball, Wendell H. McCulloch. – Chicago : Irwin, 1996.

© Алябьева Е. М., 2018

УДК 65.01

Е. В. Баимачникова*

**Баимачникова Елена Валентиновна, доктор экономических наук, профессор
Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти
kaf_eio@tolgas.ru*

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ
ИНФРАСТРУКТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА:
СИСТЕМНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД**

Ключевые слова: предпринимательская активность, система предпринимательства, инфраструктура предпринимательской деятельности, системная методология.

Предпринимательство, выполняя системообразующую роль, влияет на все социально-экономические процессы в обществе, на развитие межотраслевых, отраслевых, межрегиональных и региональных комплексов. Уровень развития предпринимательства считается значимым признаком эффективности проводимых в государстве социально-экономических преобразований. Несмотря на то, что в Российской Федерации в настоящее время наблюдается экономический рост и существуют значительные предпосылки для реализации предпринимательской деятельности, последняя развивается неравномерно, низкими по сравнению с развитыми странами темпами, что, в первую очередь, опосредовано неразвитостью инфраструктуры обеспечения предпринимательской деятельности.

Одной из первостепенных задач стимулирования предпринимательской активности и уменьшения расходов считается формирование и развитие инфраструктурного обеспечения предпринимательской деятельности. Основная задача, которую решает инфраструктура предпринимательской деятельности, – обеспечение процесса формирования сектора малого и среднего бизнеса, а также создание всех условий для его эффективного и устойчивого развития. Данная задача реализуется через совокупность мер, которые позволяют своевременно, адекватно и гибко реагировать на динамику экономических условий, координируя деятельность элементов инфраструктуры в регионе и на различных уровнях управленческого воздействия.

Отечественная практика характеризуется недостаточным развитием и неэффективным функционированием предпринимательской инфраструктуры, что требует системного подхода в рамках исследования ее проблематики.

Актуальной и современной методологической основой исследования процессов формирования и развития инфраструктуры предпринимательской деятельности является системный подход. На рис. 1 представим характеристику системного подхода к исследованию инфраструктурного обеспечения предпринимательской деятельности в регионе, включающую правила, принципы, способ и инструменты его реализации.

Так, инфраструктура предпринимательства может быть представлена как организационно-экономическая система (подсистема), которая носит вспомогательный характер в системе предпринимательства. Элементы системы инфраструктурного обеспечения предпринимательской деятельности объединены вертикальными и горизонтальными функциональными связями и призваны содействовать повышению эффективности предпринимательской деятельности в национальном, региональном экономическом пространстве.

Далее выделим функции инфраструктуры предпринимательства (табл. 1).

Таблица 1

**Функции инфраструктурного обеспечения
предпринимательской деятельности**

Функции	Особенности реализации
1	2
Обеспечивающая функция	Способность обеспечивать благоприятные общие условия для осуществления предпринимательской деятельности на всех уровнях экономики.
Интеграционная функция	Инфраструктура предпринимательской деятельности способна интегрировать компоненты системы предпринимательства в единый комплекс, создавая основу ее целостности как на национальном, региональном уровнях, так и на уровне отдельного субъекта предпринимательской деятельности.
Регулирующая функция	Инфраструктура предпринимательской деятельности способна направлять и регулировать развитие системы предпринимательства (создание условий для повышения конкурентоспособности предпринимательских структур).
Стимулирующая функция	Инфраструктура предпринимательской деятельности содействует осуществлению предпринимательской деятельности.
Коммуникационная функция	Инфраструктура предпринимательской деятельности способна опосредовать коммуникации между всеми субъектами предпринимательской деятельности за счет формирования товарных, денежных, информационных и других потоков.

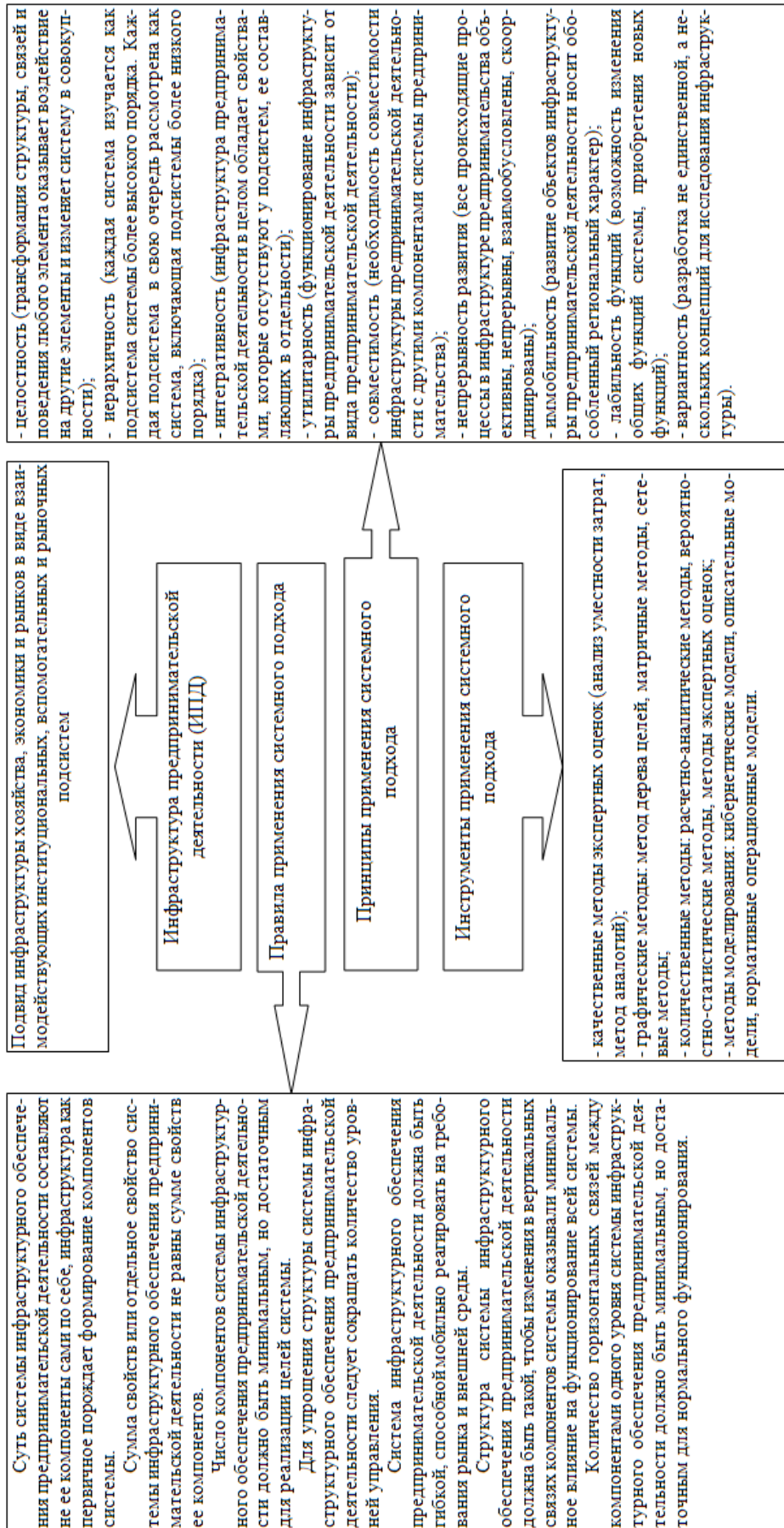


Рис. 1. Характеристика системного подхода к исследованию инфраструктурного обеспечения предпринимательской деятельности в регионе

Перечисленные выше функции инфраструктуры предпринимательской деятельности взаимосвязаны. Сопряженность в их реализации считается базой обеспечения производительности и культурного характера предпринимательской деятельности, регулируя в экономике осуществление воспроизводства предпринимательского типа, создавая коммуникационные взаимосвязи среди предпринимательских структур в обстоятельствах активно модифицирующейся рыночной среды, посредством интеграции состава инфраструктуры предпринимательства как фундамента развития экономики страны. Непосредственно общность функций инфраструктуры предпринимательской деятельности дает возможность рассматривать ее как составной элемент (подсистема) национальной и региональной систем. Вследствие развития национальной и региональной систем совокупность функций инфраструктуры предпринимательской деятельности может быть дополнена. К примеру, в инфраструктуре предпринимательской деятельности на сегодняшний день увеличивается важность подсистемы поддержки и содействия предпринимательству, основная роль которой – стимулирующая.

Исследование функций и структуры в их взаимосвязи и взаимозависимости дает возможность устанавливать воздействие факторов внешней и внутренней среды на развитие сложных систем, что в настоящем исследовании нашло отражение в раскрытии характера взаимодействия организационно-управленческой инфраструктуры субъекта предпринимательской деятельности и инфраструктурных подсистем предпринимательства в процессе инфраструктурного обеспечения (рис. 2).



Рис. 2. *Пирамида инфраструктуры предпринимательской деятельности*

Использование системно-функционального подхода в исследовании инфраструктуры предпринимательской деятельности осуществляется с помощью изучения отличительных черт выполнения инфраструктурных функций, из числа которых можно отметить следующие:

1. Организационно-управленческая инфраструктура субъекта предпринимательства не считается составляющей инфраструктуры предпринимательской деятельности. Однако в условиях становления интеллектуального предпринимательства осуществляется процедура изменения и трансплантации ее компонентов в инфраструктурную подсистему предпринимательства.

2. Инфраструктура рынков содействует осуществлению предпринимательской деятельности на основе рыночных коммуникаций, снижая уровень риска за счет различных видов страхования, консалтинговых, сертификационных услуг; стимулирует денежный оборот посредством брокерских и дилерских услуг, качественного и своевременного подбора персонала и партнеров, использования улучшенных средств связи; содействуя развитию предприятий за счет эмиссии и размещения ценных бумаг, приобретения ценных бумаг, применения новых форм хозяйствования и управления; ускоряя темп доведения товаров и услуг до потребителей путем предоставления возможности проведения маркетинговых исследований, применения рекламы и других средств продвижения продукции.

3. Инфраструктура поддержки предпринимательства формируется для содействия развитию малого и среднего предпринимательства в организации и осуществлении предпринимательской деятельности. Позволяет субъектам предпринимательской деятельности получить доступ к ресурсам за счет финансовых, юридических инструментов со стороны государства, что необходимо для удовлетворительного решения основных задач хозяйственного процесса.

4. Институциональная инфраструктура предпринимательства осуществляет интеграцию и урегулирование формирования и развития институтов системы предпринимательской деятельности в рамках разработки, принятия и организации исполнения законодательных правил и норм; формирования и развития ценностей в деловой деятельности субъектов предпринимательства, действующих в отдельных секторах экономики; стимулирования новаторской работы; обеспечения устойчивости формирования и развития предпринимательской деятельности с помощью антиинфляционной и антимонопольной политики, а также эмиссионных, налоговых, инвестиционных и других способов регулирования, а также влияния на занятость населения региона; реализации контроля за работой различных субъектов предпринимательской деятельности.

Системно-функциональная матрица формирования инфраструктурного обеспечения предпринимательской деятельности в регионе представлена в виде табл. 2.

Таблица 2

**Системно-функциональная матрица
формирования инфраструктурного обеспечения
предпринимательской деятельности в регионе**

		Подсистемы инфраструктуры предпринимательства			
		Организационно-управленческая инфраструктура субъекта предпринимательства	Инфраструктура рынков	Инфраструктура поддержки предпринимательства	Институциональная инфраструктура предпринимательства
Инфраструктурные функции	Обеспечивающая	обеспечение общих условий осуществления предпринимательской деятельности			
	Интеграционная			содействие развитию субъектов системы предпринимательства на рыночных принципах	интеграция и регулирование процессов формирования институтов системы предпринимательства
	Регулирующая				
	Стимулирующая	формирование внутрифирменных коммуникаций посредством интеграции структурных подразделений предприятия в процессе создания условий для реализации предпринимательских проектов	стимулирование реализации предпринимательской деятельности на основе формирования рыночных коммуникаций		
	Коммуникационная				
	Интеграционная				

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что в исследованиях инфраструктурного обеспечения предпринимательской деятельности доминирует системная методология. Инфраструктура предпринимательской деятельности, по нашему мнению, является инфраструктурой второго порядка (подвидом инфраструктуры), производной инфраструктур первого порядка (видов инфраструктуры) в некоторой области деятельности (в данном случае предпринимательской). Рассматривать инфраструктуру предпринима-

тельской деятельности можно в рамках хозяйственной, экономической систем, а также системы рынков, уточняя ее состав, деятельность.

Список литературы

1. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ (ред. от 28.12.2013). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

2. О защите конкуренции [Электронный ресурс] : федер. закон от 26.07.2006 N 135-ФЗ (ред. от 28.12.2013). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

3. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля [Электронный ресурс] : федер. закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ (ред. от 12.03.2014). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

4. О реализации дополнительных мер по государственной поддержке субъектов малого предпринимательства [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1102. – Режим доступа: <http://www.rg.ru>.

5. Об имущественной поддержке субъектов малого и среднего предпринимательства при предоставлении федерального имущества [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 21 августа 2010 г. № 645. – Режим доступа: <http://www.rg.ru>.

6. Государственная программа Самарской области «Развитие предпринимательства, торговли и туризма в Самарской области» на 2014–2019 годы (утв. постановлением Правительства Самарской области от 29.11.2013 года № 699) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy.samregion.ru>.

7. Государственная программа Самарской области «Создание благоприятных условий для инвестиционной и инновационной деятельности в Самарской области» на 2014–2018 годы (утв. постановлением Правительства Самарской области от 14.11.2013 № 622) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy.samregion.ru/programmy/gpso>.

8. Ахметшин Р. М. Формирование инфраструктурного механизма, обеспечивающего устойчивое развитие предпринимательской деятельности // Вестник Казанского нац. исслед. технологич. ун-та. – 2013. – № 10. – С. 286-288.

9. Горин Е. А. Инфраструктурная трансформация и социальное развитие: концепции модернизации для крупных городов / Е. А. Горин, М. Э. Осеевский, А. А. Красиков // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. – 2013. – № 6. – С. 13-18.

10. Каленская Н. В. Оценка эффективности инфраструктурного обеспечения предпринимательской деятельности // Вестник КГФЭИ. – 2011. – № 4 (25). – С. 75-78.

11. Красовский В. П. Проблемы совершенствования инфраструктуры // Плановое хозяйство. – 1981. – № 10. – С. 54-63.

12. Кузнецова А. И. Инфраструктура. Вопросы теории, методологии и прикладные аспекты современного инфраструктурного обустройства. Гео-экономический подход. – 2-е изд. – М. : КомКнига, 2010. – 456 с.

13. Менжерес В. Н. Устойчивое функционирование предприятий в инфраструктуре регионального рынка: теория и методология. – СПб. : Изд-во Университета экономики и финансов, 2002. – 160 с.

14. Мордовченков Н. В. Методологические основы совершенствования функционирования современной инфраструктуры. Региональный аспект. – Н. Новгород : Изд-во ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2002. – 222 с.

15. Основы предпринимательской деятельности : учебник / С. Д. Резник, А. В. Глухова, А. Е. Черницов. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 287 с.

16. Савченко М. В. Инфраструктурное обеспечение современного предпринимательства (проблемы теории и практики) : дисс. канд. экон. наук. : 08.00.30. – М., 2000. – 164 с.

17. Симонина С. В. Формирование и развитие современной рыночной инфраструктуры // Вестник академии. – 2011. – № 3. – С. 70-72.

18. Сулова Ю. Ю. Методические подходы к исследованию рыночной инфраструктуры как фактора общественного разделения труда // Проблемы современной экономики. – 2007. – № 3 (23). – С. 357-361.

19. Сухова С. А. Инфраструктурное обеспечение предпринимательской деятельности в Российской Федерации // Вестник ТГУ. – 2007. – № 12 (56). – С. 389-392.

20. Яковлева С. И. Функциональное определение инфраструктуры в региональных науках // Регионология. – 2002. – № 37-38. – С. 256-263.

21. Chandler A. D. Jr. Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise. – Cambridge : MIT Press, 1962. – 455 p.

22. Hirshman A. O. The strategy of economic development. – New Haven : Yale University Press, 1958. – 217 p.

23. Nelson R. National Innovation Systems. A Comparative Analysis. – USA : Oxford, 1993. – 560 p.

24. Nurkse R. Problems of Capital Formation in Underdevelopment Countries. – Oxford, 1963. – 226 p.

© Баимачникова Е. В., 2018

УДК 675.6

М. А. Букина*

**Букина Марина Александровна, магистрант*

Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти

oivas2010@yandex.ru

Научный руководитель: д.э.н., проф. Васильчук О. И.

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ АУДИТОРСКИХ ПРОЦЕДУР ПРОВЕРКИ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ

Ключевые слова: дебиторская задолженность, агентский договор, существование, стоимостная оценка, дебиторы, кредиторы, аудиторские процедуры.

Раскрываются отдельные аспекты аудиторских процедур проверки дебиторской задолженности. Констатируется, что в процессе проведения аудита аудитор проводит типовые аудиторские процедуры и отдельные аудиторские процедуры, которые не являются типовыми и могут возникнуть у отдельных аудируемых лиц в связи со сложными видами расчетов или видами деятельности.

Отмечается, что по результатам аудиторских процедур аудитор анализирует соблюдение предпосылки «существование» (existence) в отношении актива дебиторской задолженности. Далее анализируется предпосылка «стоимостная оценка» (valuation) дебиторской задолженности, то есть кредитный риск принципала: финансовая устойчивость, риск банкротства и т. п. Обращается внимание, что необходимо провести аудиторские процедуры, которые снизили бы риск неправильного отражения операций между периодами (cut-off) до приемлемого уровня. Особое внимание автором уделено аудиторским процедурам при проведении аудита агентских договоров.

В статье описываются аудиторские процедуры при изучении содержания договора. Отдельным пунктом в аудиторском тесте должны быть сделаны ссылки на период, за который составляется отчет, и даты, когда принципал должен утвердить отчет и оплатить (компенсировать) расходы агента. Приведены примеры профессионального суждения аудитора на основании изучения содержания договоров. Например, если сроки исполнения договора прошли, но в целом по расчетам можно признать, что принципал с разумным опозданием все-таки будет оплачивать (компенсировать) агенту расходы, по профессиональному суждению бухгалтера, резерв создавать не нужно. Или другой вывод, если сроки прошли и просрочка по времени большая, а также у принципала неудовлетворительное финансовое состояние, или в его отношении подан иск о банкротстве, либо в его отношении большое количество судебных исков о несоблюдении

платежной дисциплины по договорам (например, иски по взысканию задолженности), то в данном случае резерв необходимо создавать.

При проведении аудита деятельности экономического субъекта одним из наиболее сложных разделов аудита является аудит дебиторской задолженности. Для подтверждения дебиторской задолженности проводятся аудиторские процедуры.

Международный стандарт аудита (МСА) 330 «Аудиторские процедуры...» устанавливает обязанности аудитора по разработке и проведению процедур в отношении выявленных и оцененных аудитором рисков существенного искажения [13].

По нашему мнению, аудиторские процедуры – это инструмент аудитора для подтверждения остатков активов и обязательств, достоверности хозяйственных операций аудируемого лица.

В процессе проведения аудита аудитор проводит типовые аудиторские процедуры и отдельные аудиторские процедуры, которые не являются типовыми и могут возникнуть у отдельных аудируемых лиц в связи со сложными видами расчетов или видами деятельности.

Например, у Общества на 31.12.2017 г. есть дебиторская задолженность, не подтвержденная контрагентами. Намного превышает уровень существенности. В акте сверки контрагент делает пометку «на акцепте» и не признает указанную дебиторскую задолженность.

Оплаты дебиторской задолженности в 2018 г. не было. Фактически подтвердить данную задолженность не представляется возможным – контрагент может не акцептовать дебиторскую задолженность.

В ИНВ-17 Общество всю задолженность указывает как «подтвержденная дебиторская задолженность».

Необходимо провести тестирование, каким образом, должно быть модифицировано аудиторское заключение по данному основанию.

На первом этапе аудитор должен изучить формирование термина «на акцепте».

В тесте целесообразно сформулировать и получить ответы на следующие вопросы:

1. Товары поставлены?
2. Работы выполнены?
3. Услуги оказаны (потреблены)?
4. Какие первичные учетные документы (накладные, акты) есть?
5. Подробная история возникновения дебиторской задолженности и ее природы?
6. Для чего нужны данные в ИНВ-17 о задолженности, не подтвержденной дебиторами?
7. В строку 1230 бухгалтерского баланса задолженность, неподтвержденная дебиторами, включена?

8. Классификация дебиторской задолженности?

Сложности возникают при классификации дебиторской задолженности.

Характер возникновения, например отчет агента.

Общество понесло затраты и хочет эти затраты возместить. У себя оно отразило дебиторскую задолженность в момент возникновения затрат, а принципал проверяет и принимает решение, возместить эти затраты или нет.

В акте сверки контрагент пишет «на акцепте» и не признает дебиторскую задолженность.

Таким образом, проблема не столько в акте сверки, а в отсутствии подписанного контрагентом первичного документа, подтверждающего задолженность.

В строку 1230 бухгалтерского баланса задолженность, не подтвержденная дебиторами, также должна попадать, если имеются основания полагать, что задолженность существует.

Но, имея в виду позицию контрагента, необходимо сформировать резерв сомнительных долгов.

Как показывает практика, если конкретно по вышеуказанной ситуации общество делает проводку на возмещаемые расходы Дебет 76 – Кредит 60 в момент получения документов от поставщика (60 счет), в течение месяца собирает документы, подтверждающие расходы, потом формирует отчет агента, контрагент (76 счет) еще в течение месяца «акцептует» этот отчет (на отчетную дату какие-то отчеты подписаны, какие-то нет), определить вид дебиторской задолженности (76 счет) очень сложно.

При рассмотрении данной ситуации создание резерва по сомнительным долгам не всегда применим, так как он относится к кредитному риску принципала [01]. В указанном примере возникает вопрос о существовании дебиторской задолженности: разделение расходов, которые понесены агентом за счёт принципала в рамках исполнения агентского договора, и собственных расходов агента, не связанных с исполнением договора.

Таким образом, аудитор должен провести иные аудиторские процедуры в отношении существования дебиторской задолженности/собственных расходов Общества без ожидания подтверждения отчета агента от принципала.

При проведении аудиторских процедур первоначально необходимо изучить содержание договора.

В договоре должны быть указаны: период, за который составляется отчет, и даты, когда принципал должен утвердить отчет и оплатить (компенсировать) расходы агента.

Далее аудитор изучает документы и делает выводы:

1. Если сроки прошли, но в целом по расчетам можно признать, что принципал с разумным опозданием все-таки будет оплачивать (компенсировать) агенту расходы, по профессиональному суждению бухгалтера, резерв создавать не нужно.

2. Если сроки прошли и просрочка по времени большая, а также у принципала неудовлетворительное финансовое состояние, или в его отношении подан иск о банкротстве, либо в его отношении большое количество судебных исков о несоблюдении платежной дисциплины по договорам (например, иски по взысканию задолженности), то в данном случае резерв необходимо создавать.

Агентский договор не даёт возможности принципалу произвольно отказаться компенсировать понесённые агентом за счёт принципала расходы.

Аудитор должен сделать выборочное тестирование перевыставленных на принципала расходов на предмет их соответствия целевому назначению согласно договору и достоверности представленной подтверждающей документации.

По результатам такой процедуры аудитор анализирует соблюдение предпосылки «существование» (existence) в отношении актива дебиторской задолженности.

Далее анализируется предпосылка «стоимостная оценка» (valuation) дебиторской задолженности, то есть кредитный риск принципала: финансовая устойчивость, риск банкротства и т. п.

Безусловно, высококачественные аудиторские доказательства в отношении как предпосылки «существование», так и предпосылки «стоимостная оценка» даёт тестирование последующего погашения дебиторской задолженности после отчётной даты.

Однако не всегда такой тест может быть проведён, в данном примере причиной сложности его проведения является длительный срок отсрочки платежа агенту («акцепта» отчёта).

Однако сам факт длительной отсрочки платежа агенту совершенно не означает ни высокого кредитного риска принципала, ни неподтверждения существования дебиторской задолженности. Поэтому только на основании отсутствия «акцепта» отчётов агента аудитор не должен делать оговорку в аудиторском заключении со ссылкой на неподтверждение дебиторской задолженности, так как это может быть оценено как некачественный аудит: непонимание различия между предпосылками составления отчетности «существование» и «стоимостная оценка» и неумение спланировать и провести уместные аудиторские процедуры по каждой из предпосылок.

Обязательным видом аудиторских процедур также является тестирование клиента на соблюдение законодательства по легализации и отмыванию доходов, полученных преступным путем, и соблюдение требований законодательства по борьбе с коррупцией. Также необходимо провести аудиторские процедуры, которые снизили бы риск неправильного отражения операций между периодами (cut-off) до приемлемого уровня.

Так как в указанном примере возникает основная диспропорция: когда одна сторона показывает дебиторскую задолженность, а вторая сторона не от-

ражает кредиторскую задолженность. В случае если оба контрагента могут быть включены в группу компаний по связанным сторонам, это неприемлемо.

При изучении предпосылки, что агентский договор не даёт возможности принципалу произвольно отказаться компенсировать понесённые агентом за счёт принципала расходы, требуются также мероприятия, тестирующие наличие существенной неопределенности в компенсации расходов агента до признания их принципалом. Например, из договора и применимого законодательства невозможно сделать однозначный вывод о необходимости возмещения расходов. Кроме того, бывает так, что агент соглашается с позицией принципала независимо от ее правовой обоснованности. Если, например, примерно понятно, что делать, когда в отсутствие акцепта вероятность возмещения/отказа 95/5 или 5/95. Сложности возникают при определении вероятности 50/50.

Аудитор, первоначально проверив, как аудируемое лицо поступило в случае неподтверждения дебиторской задолженности контрагентом: аудируемое лицо сформировало резерв сомнительной дебиторской задолженности или могли не создавать резерв, исходя из профессионального суждения, но раскрыть в отчетности указанные факты.

Если ни то, ни другое не сделано, то нужно модифицировать аудиторское заключение в части долга, не подтвержденного контрагентом. Аудитор должен отразить, что имеем условный актив, информация о котором раскрывается по соответствующему ПБУ. В таком случае у аудитора возникает проблема, каким образом подтверждать достоверность активов (в части перевыставляемых на принципала расходов) и себестоимости (в части собственных расходов агента). Условные активы и резерв по сомнительным долгам не уместны, когда речь идет про изначальную классификацию возмещаемые/собственные расходы.

Можно теоретически допустить экстремум, что для любого входящего счета вероятность 50/50 быть перевыставленным, но практически такие условия агентского договора выглядят абсурдными и агент с такой финансовой моделью быстро бы разорился. Раз аудитор проверяет отчетность агента, то ему придется разбираться в структурировании агентского договора, а также в принципе аллокации затрат между собственными и перевыставляемыми. В пределах уровня существенности такое тестирование, как показывает практика, при достаточных трудовых и финансовых возможностях вполне реалистично.

Тестируя уместность условных активов и резервов по сомнительным долгам, когда речь идет про изначальную классификацию «возмещаемые/собственные расходы», можно рекомендовать осуществлять по аналогии IFRS 15 (50-54) [21].

Изучение аналогии переменного вознаграждения по МСФО 15 [21] и риска некорректной классификации расходов между собственными и компенсируемыми позволяет констатировать: в ситуации, когда некор-

ректность/корректность классификации является очевидной, конечно, нет никакой аналогии.

Но что делать, когда такая классификация не очевидна? Когда вероятностным является существование актива (расхода), а не его оценка?

Исходя из определения, что актив – вероятное поступление будущих экономических выгод, в финансовом учете вероятно обычно расшифровывается как «скорее да, чем нет», то есть более 50%. Таким образом, менеджмент делает свою лучшую оценку возмещаемости затрат и в отношении них формирует дебиторскую задолженность от принципала. Остальные затраты идут в себестоимость как собственные. Аудитор проверяет эту лучшую оценку. Это является типовой аудиторской процедурой тестирования предпосылки существования актива.

Таким образом, при проведении аудита аудитор обязан осуществить исследование особенности деятельности аудируемого лица и включить в стратегию аудита разделы, позволяющие сформировать аудиторские процедуры в полном соответствии с целью и задачами аудита.

Список литературы

1. Васильчук О. И. Предпринимательские риски предприятий сферы услуг: анализ и управление : монография / О. И. Васильчук, И. А. Соколова, Е. В. Медведева ; Федеральное агентство по образованию; гос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Поволжский гос. ун-т сервиса (ПВГУС)». – Тольятти, 2009.

2. Ерохина Л. И. Организационно-экономические инструменты функционирования и развития хозяйствующих субъектов сферы услуг / Л. И. Ерохина, О. И. Васильчук, Л. А. Парамонова и др. – Самара, 2009.

3. Ерохина Л. И., Васильчук О. И. Инструменты контроллинга в системе управления хозяйствующих субъектов // Школа университетской науки: парадигма развития. – 2010. – № 1. – Т. 1. – С. 91-98.

4. Ерохина Л. И., Васильчук О. И. Особенности учета финансовых инструментов в соответствии с МСФО // Вестник СамГУПС. – 2015. – № 2 (28). – Т. 2. – С. 32-35.

5. Искосков М. О. Оценка трансакционных издержек в корпоративных структурах // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2011. – № 2. – С. 246-251.

6. Никифорова Е. В., Кривцов А. И., Шнайдер В. В. Снижение информационных рисков в условиях финансового кризиса посредством интерпретации публичной отчетности // Вестник СамГУПС. – 2009. – № 5. – Т. 2. – С. 94а-100.

7. Никифорова Е. В., Шнайдер О. В. Экономический потенциал как совокупность ресурсов финансово-хозяйственной деятельности // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2013. – № 1. – С. 20-22.

8. Никифорова Е. В., Шнайдер О. В. Бухгалтерская финансовая отчетность как основной источник информации инвестиционной привлекатель-

ности // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2013. – № 2 (13). – С. 48-50.

9. Frugier F. Die Einrichtung Moderner Interner Kontrollsysteme in Unternehmen. Verlag: Druck Diplomica. Hamburg, 2009. 101 s.

10. Geiersbach K. Der Beitrag der Internen Revision zur Corporate Governance. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2011.

11. Grab H., Schläpfer A., Odermatt F., Dr. Mattig F. Riskmanagement und Internes Kontrollsystem. Treuhand- und Revisionsgesellschaft Mattig-Suter und Partner, 2011. 58 s.

12. Hirschi B., Hurlimann E., Toma A., Werren K. Das Interne Kontrollsystem. Verlag: Schlaefli & Maurer AG Bern, 2011. 180 s.

13. Illerhues T., Elling Y.:Einführung in die Prüfung eines „fachlichen“ Internen Kontrollsystems. Landschaftsverband Westfalen-Lippe. Munster, 2011. 123 s.

14. Pfaff D., Ruud F. Schweizer Leitfaden zum internen Kontrollsystem. Verlag: Orell Fuessli. Bern, 2009. 144 s.

15. Rainer van Alphen: Internes Kontrollsystem – Führungsinstrument im Wandel. Verlag:PWC, 2010. 20 s.

16. Rautenstrauch T., Hunzike S. Stärkung des IKS. WEKA Finanzen – Das Schweizer Portal für Rechnungswesen. Controlling und Buchhaltung, 2010.

17. Bungartz O. Handbuch Interne Kontrollsysteme (IKS). Steuerung und Überwachung von Unternehmen. 3., neu bearbeitete Auflage. Erich Schmidt Verlag GmbH, Berlin, 2012. – 521 с.

18. Brünger C. Erfolgreiches Risikomanagement mit COSO ERM: Empfehlungen für die Gestaltung. Verlag: Erich Schmidt. Berlin, 2009. 251 s.

19. Kvint V. The Global Emerging Market: Strategic Management and Economics. Business & Economics // Taylor & Francis, 2009. – 456 s.

20. Министерство экономического развития Российской Федерации // Официальный сайт. – URL: <http://economy.gov.ru/minec/main/>

21. Аудиторская деятельность // Официальный сайт Минфина Российской Федерации (дата обращения 11.07.2018). – URL: www.minfin.ru/ru/accounting/audit/

© Букина М. А., 2018

УДК 338.2

Т. И. Марченко*

**Марченко Татьяна Ивановна, кандидат экономических наук, доцент
Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти
kaf_eio@tolgas.ru*

Е. В. Халдина*

**Халдина Евгения Витальевна, магистрант
Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти
khaldina.e@yandex.ru*

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ЗАВИСИМОСТИ ОБЪЕМА ПРОИЗВОДСТВА И РЕАЛИЗАЦИИ УСЛУГ ОТ ВЕЛИЧИНЫ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ООО «СУДЭКСПЕРТ»

Ключевые слова: методы оценки творческого потенциала, математическая модель, разработка модели, повышение эффективности методик оценки творческого потенциала, влияние на объем производства и реализации услуг, зависимость объема реализации услуг от величины творческого потенциала.

Рассматривается влияние величины творческого потенциала организации на ее развитие, а следовательно, и увеличение показателей ведения экономической деятельности. Для обоснования данного влияния была построена математическая модель и рассчитаны основные ее характеристики – теснота связи, величина ошибки, среднего минимального отклонения, и на основании математической модели доказана взаимозависимость. Модель зависимости объема производства и реализации услуг от величины творческого потенциала организации ООО «Судэксперт» позволяет прогнозировать рост прибыли, а также изменение всех экономических показателей деятельности от изменения одного из показателей подсистемы творческого потенциала. Объем реализованных услуг в 13 периоде ($t=13$), согласно разработанной модели и интервалам изменения параметров a_0 , a_1 , a_2 , составит 180100,16 тысячи рублей при реалистичном прогнозе. При пессимистичном исходе событий – будет равен 156182,32 тысячи рублей, тогда как при благоприятном исходе составит 269126,70 тысячи рублей.

Современные организации в условиях экономики знаний рассматриваются как открытые социальные системы. Творческий потенциал в системе ресурсов становится одним из важных аспектов управления, который позволяет повысить адаптационные способности организации и обеспечить достижение эффективного функционирования.

Определение творческого потенциала организации, критериев и методов его оценки главным образом выражается в проявлении потенциала работников. Совокупность находящихся в распоряжении хозяйствующего субъекта «стратегических» ресурсов, включая знания и навыки работников, заделы НИОКР, информационные, материальные, финансовые и иные ресурсы, необходимых для осуществления деятельности, оцениваются с помощью существенных, отличительных признаков приемами теоретического исследования или практического осуществления по заявленному порядку действий или плану, необходимых для достижения определенной цели. Данная трактовка определения справедлива и для современного уровня развития познания данного вопроса, так как изученность и понимание его и является основной проблематикой.

Гипотезу зависимости объема оказанных услуг в «Судэксперте» от величины творческого потенциала организации можно доказать при помощи построения соответствующей математической модели. Выявление тенденции основывается на использовании метода средних уровней. Для этого динамический ряд, представляющий собой показатель объема оказанных услуг за крайний период, разобьем на две равные по числу членов части (табл. 1).

Таблица 1

**Разбиение показателей динамического ряда,
характеризующих фактическое значение объема реализации услуг
ООО «Судэксперт»**

1-я часть динамического ряда		2-я часть динамического ряда	
Показатель	Значение показателя, тыс. руб.	Показатель	Значение показателя, тыс. руб.
1	2	3	4
У ₁	7990,00	У7	8670,00
У ₂	8000,00	У8	8890,00
У ₃	8200,00	У9	8950,00
У ₄	8210,00	У10	9370,00
У ₅	8441,00	У11	9521,36
У ₆	8667,00	У12	9600,08

По каждой из обозначенных частей необходимо рассчитать средние значения показателей динамического ряда и исправленные дисперсии. Расчетные значения представлены в табл. 2.

Таблица 2

**Результаты расчетов средних значений
показателей динамического ряда и исправленных дисперсий**

1-я часть динамического ряда		2-я часть динамического ряда	
Среднее значение У ₁	Исправленная дис- персия S ₁	Среднее значение У ₂	Исправленная дис- персия S ₂
1	2	3	4
8251,33	68911,87	9116,91	137899,06

Для того чтобы обнаружить существование тренда, необходимо проверить гипотезу о равенстве дисперсий, обозначенных совокупностью показателей динамического ряда на основе F-критерия Фишера – Спедектора, выполнение условия $F_{\text{расч.}} < F_{\text{табл.}}$. Также проверка гипотезы о равенстве двух частей динамического ряда на основе критерия Стьюдента $t_{\text{расч.}} > t_{\text{табл.}}$. Результаты расчетов критериев Фишера – Спедектора и Стьюдента отражены в табл. 3.

Таблица 3

**Расчетные значения критерия
Фишера – Спидектора и Стьюдента**

Критерий Фишера – Спедектора		Критерий Стьюдента	
$F_{\text{расч}}$	$F_{\text{табл}}$	$t_{\text{расч}}$	$t_{\text{табл}}$
1	2	3	4
2,001	5,05	1,90	1,81

Сравнение полученных расчетных значений критериев с их табличным значением приводит к следующим результатам:

- 1) $2,001 < 5,05$ при уровне значимости $\alpha = 0,05$;
- 2) $1,90 > 1,81$ при уровне значимости $\alpha = 0,5$.

Полученные данные свидетельствуют о наличии тренда в динамическом ряду. Для построения модели указанной зависимости необходимо произвести дополнительные расчеты коэффициентов, характеризующие состояние двух наиболее уязвимых подсистем, выявленных при экспертной оценке.

Оценка творческого потенциала как совокупность методов зависит от налаженного функционирования четырех подсистем, обеспечивающих его составление. При анализе эффективности выделенных подсистем выявлены две наименее эффективные. Была разработана модель влияния подсистемы методов оценки базовых знаний сотрудников как частная величина творческого потенциала на объем производства и реализации услуг. Модель имеет вид:

$$y = f(K_1; K_2). \quad (1)$$

Данные для расчета показателей этой подсистемы представлены в табл. 4, а их интегральные значения в табл. 5. Расчет интегральных коэффициентов проводится согласно специальной методике, которая предусматривает первоначальный расчет частных показателей.

Таблица 4

**Расчетные коэффициенты величины творческого потенциала
в подсистеме методов оценки базовых знаний сотрудников
ООО «Судэксперт»**

№ п/п	Коэффициент	Способ расчета	Пояснение
	1	2	3
1	Коэффициент обеспеченности сотрудников программным обеспечением для проведения оценки	$K_1 = \frac{Q_{факт}}{Q_{общ}}$	$Q_{факт}$ – фактическое количество используемых и рабочих программ у специалистов в организации; $Q_{общ}$ – общее количество свободных мест, предназначенных под установку программного обеспечения
2	Коэффициент полноты использования инструментария оценки	$K_2 = \frac{V_{факт}}{V_0 \times Ч}$	$V_{факт}$ – фактически использованные методы проведения оценки; V_0 – общее количество доступного инструментария для проведения оценки творческого потенциала; $Ч$ – численность работников организации, которым доступны данное оборудование и инструменты
3	Коэффициент пополнения базы данных об эффективных методах оценки	$K_3 = \frac{D_{поступ}}{М}$	$D_{поступ}$ – поступившие и пополнившие базу данных результаты методик за определенный промежуток времени; $М$ – прошедшее число месяцев, с последнего пополнения базы данных
4	Коэффициент доступности наличных средств для проведения оценок	$K_4 = \frac{P_1}{P_0}$	P_1 – запущенные проекты на предприятии; P_0 – общее количество разработанных проектов по прогнозированию на предприятии
5	Коэффициент активности и заинтересованности сотрудников в развитии	$K_5 = \frac{Ч_{в.о}}{Ч_{срсп}}$	$Ч_{в.о.}$ – число сотрудников, имеющих образование в сфере экспертных услуг и инициативно предлагающих свои идеи; $Ч_{срсп}$ – численность сотрудников, связанных с оценкой методик (в данном случае три человека)

На основе коэффициентов, представленных в табл. 4, будут рассчитаны интегральные значения коэффициентов поквартально и занесены в табл. 5. Интегральное значение коэффициентов данной подсистемы определяется по формуле:

$$K_{инт} = \sqrt[5]{K_1 * K_2 * K_3 * K_4 * K_5} . \quad (2)$$

Таблица 5

Интегральные значения коэффициентов поквартально

№ п/п	Коэффициент	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		кв. 2015	кв. 2015	кв. 2015	кв. 2015	кв. 2016	кв. 2016	кв. 2016	кв. 2016	кв. 2017	кв. 2017	кв. 2017	кв. 2017
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	K_1	0,97	1	0,83	1	0,92	0,97	1	1	0,89	1	1	1
2	K_2	0,70	0,70	0,67	0,71	0,72	0,73	0,70	0,71	0,71	0,71	0,72	0,73
3	K_3	1	0,5	1	0,75	1	1	1	1	1	1	1	1
4	K_4	0,85	0,94	0,93	0,83	1	1	0,94	0,94	1	0,94	0,94	0,94
5	K_5	0,67	0,67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	$K_{\text{интегр}}$	0,91	0,86	0,94	0,92	0,96	0,97	0,96	0,96	0,95	0,96	0,96	0,96

Аналогично моделированию влияния первой подсистемы разработаем и рассчитаем основные показатели, характеризующие данную подсистему (табл. 6).

Таблица 6

Расчетные коэффициенты величины творческого потенциала в подсистеме методов оценки научно-исследовательской работы сотрудников ООО «Судэксперт»

№ п/п	Коэффициент	Способ расчета	Пояснение
	1	2	3
1	Коэффициент развития аналитического инструментария	$K_1 = \frac{Q_{\text{фа}}}{Q_{\text{за}}}$	$Q_{\text{фа}}$ – количество проведенных анализов эффективности методов оценки потенциала; $Q_{\text{за}}$ – количество плановых оценок творческого потенциала за период
2	Коэффициент реализации методик	$K_2 = \frac{S_1}{S_0}$	S_1 – количество признанных эффективными оценок потенциальных возможностей; S_0 – общее кол-во оценок творческого потенциала;
3	Коэффициент потенциального развития сотрудников	$K_3 = \frac{\chi_{\text{к}}}{\chi_{\text{ср}}}$	$\chi_{\text{к}}$ – количество сотрудников, получивших наивысшую оценку после применения методик оценки; $\chi_{\text{ср}}$ – численность экспертов, подвергаемых оценкам

Продолжение табл. 6

№ п/п	Коэффициент	Способ расчета	Пояснение
	1	2	3
4	Коэффициент внедренных научных работ	$K_4 = \frac{Ж_1}{Ж_0}$	Ж ₁ – количество внедренных научных работ от сотрудников «Судэксперта»; Ж ₀ – общее количество научных работ, выдвигаемых на одной площадке
5	Коэффициент реализации активности сотрудников	$K_5 = \frac{\Pi_1}{\Pi_0}$	Π ₁ – количество реализованных идей сотрудников; Π ₀ – общее количество поступивших предложений от сотрудников

На основе представленных коэффициентов в табл. 6 рассчитаем интегральные показатели функционирования подсистемы по формуле (2) и занесем их в табл. 7.

Таблица 7

Интегральные значения коэффициентов поквартально

№ п/п	Коэффициент	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		кв. 2015	кв. 2015	кв. 2015	кв. 2015	кв. 2016	кв. 2016	кв. 2016	кв. 2016	кв. 2017	кв. 2017	кв. 2017	кв. 2017
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	K ₁	0,80	0,78	0,56	0,75	1	0,83	1	0,90	0,83	1	0,80	0,80
2	K ₂	1	1	1	1	0,50	1	0,67	0,67	0,50	0,50	1	0,67
3	K ₃	0,71	0,86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	K ₄	0,67	0,83	0,67	1	1	0,75	1	1	1	0,50	1	0,75
5	K ₅	1	1	0,80	1	1	1	0,67	0,80	1	1	0,83	0,67
6	K _{инт}	0,91	0,97	0,88	0,97	0,93	0,95	0,92	0,93	0,92	0,87	0,96	0,88

Как видно из табл. 7, интегральные коэффициенты подсистемы высоки. Модель зависимости объема производства и реализации услуг от величины творческого потенциала организации ООО «Судэксперт», имеющая вид $y = f(K_1; K_2)$, позволяет прогнозировать рост прибыли, а также изменение всех экономических показателей деятельности от изменения одного из показателей подсистемы. Установлено наличие в тренде линейной зависимости.

Таблица 8

**Характер зависимости между величиной творческого потенциала
и объемом реализации услуг в ООО «Судэксперт»**

№ п/п	Показатель	Расчетное значение показателя
	1	2
1	$\Delta_1 = Y_2 - Y_1$	10,00
2	$\Delta_2 = Y_3 - Y_2$	200,00
3	$\Delta_3 = Y_4 - Y_3$	10,00
4	$\Delta_4 = Y_5 - Y_4$	241,00
5	$\Delta_5 = Y_6 - Y_5$	226,00
6	$\Delta_6 = Y_7 - Y_6$	30,00
7	$\Delta_7 = Y_8 - Y_7$	220,00
8	$\Delta_8 = Y_9 - Y_8$	160,00
9	$\Delta_9 = Y_{10} - Y_9$	420,00
10	$\Delta_{10} = Y_{11} - Y_{10}$	251,00
11	$\Delta_{11} = Y_{12} - Y_{11}$	79,00

Отклонения на первом и третьем промежутке времени являются случайными, обоснованы неопределенностью самого показателя – творческий и его категорийного понятия – потенциал живого организма. На основе выявленной тенденции модель зависимости оценки подсистем творческого потенциала ООО «Судэксперт» и роста объема оказанных услуг:

$$y = a_0 + a_1 * x_1 + a_2 * x_2 + a_3 * t, \quad (3)$$

где x_1 – интегральный коэффициент подсистемы методов оценки базовых знаний сотрудников ООО «Судэксперт»; x_2 – интегральный коэффициент подсистемы методов оценки научно-исследовательской работы сотрудников ООО «Судэксперт»; t – вбирает в себя все неучтенные факторы, меняющие свое значение от периода к периоду; a_0, a_1, a_2, a_3 – параметры.

Для нахождения параметров модели оценки творческого потенциала организации рассчитаем систему уравнений, где X_1 – интегральные показатели подсистемы методов оценки базовых знаний сотрудников, X_2 – интегральные показатели подсистемы методов оценки научно-исследовательской работы сотрудников, t – временной промежуток прогноза:

$$104509,40 = 12*a_0 + 11,31*a_1 + 11,09*a_2 + 78*a_3;$$

$$98634,33 = 11,31*a_0 + 10,67*a_1 + 10,45*a_2 + 71,38*a_3;$$

$$96512,96 = 11,09*a_0 + 10,45*a_1 + 10,26*a_2 + 71,70*a_3;$$

$$701632,90 = 78*a_0 + 74,38*a_1 + 71,70*a_2 + 650*a_3.$$

После подсчета данной системы уравнений $a_0 = 66,84$, $a_1 = 792,09$, $a_2 = -5813,88$, $a_3 = 14183,17$. Тогда модель оценки творческого потенциала ООО «Судэксперт» будет иметь вид:

$$Y = 66,84 + 792,09 X_1 - 5813,88 X_2 + 14183,17 t. \quad (4)$$

Для расчета ошибки используем методику оценки стандартной ошибки, где n – количество периодов; p – параметры уравнения:

$$Sy = \sqrt{\frac{\sum (y - \hat{y})^2}{n - p}}, \quad (5)$$

среднего минимального отклонения по формуле:

$$p = \frac{\sum |y - \hat{y}|}{\sqrt{n(n-1)}} \quad (6)$$

и среднюю относительную ошибку, показывающую, что разработанная модель согласуется с действительными показателями товарооборота, по формуле:

$$m_2 = \frac{1}{n} \sum \frac{y - \hat{y}}{y} * 100. \quad (7)$$

Рассчитаем вероятную ошибку для разработанной модели: $Sy = 53467,09$. Для проведенных измерений изменения объема оказанных услуг это не очень большая расчетная ошибка. $P = 39739,32$ – максимально допустимая ошибка.

Средняя относительная ошибка $m_2 = 2,24\%$. Так как величина данной ошибки должна быть меньше 5%, можно сказать, что разработанная модель оценки творческого потенциала отдельно взятой организации может быть пролонгирована на аналогичные организации. При этом для такого нестабильного, нерасчетного показателя, как творческий потенциал, данный результат является достаточно точным. Проведем подсчет ошибки по параметрам. Для m_{a_0} применяется формула:

$$m_{a_0} = Sy \sqrt{\frac{\sum t^2}{n(\sum t^2 - \frac{\sum t^2}{n})}}, \quad (8)$$

$$m_{a_0} = 16120,94, t_{\text{фма}0} = \frac{|a_0|}{m_{a_0}} = 0,004.$$

Для подсчета ошибки параметров a_1, a_2, t используем формулу:

$$m_{a_1} = \frac{Sy}{\sqrt{\sum t^2 - \frac{\sum t^2}{n}}} \quad (9)$$

Тогда $m_{a_1} = 2190,40, t_{\text{фа}1} = \frac{|a_1|}{m_{a_1}} = 0,36$. Аналогично для оставшихся параметров: $t_{\text{фа}2} = 2,65, t_{\text{фат}} = 6,48$. Отвергаем наличие «нулевых гипотез» по параметрам, где X – параметры системы:

$$X \pm tm * ma. \quad (10)$$

Так, для параметра a_0 граница развития прогноза составляет интервал (29434,48; 29568,16), для параметра a_1 – (3216,34; 4800,52). Параметр a_2 находится в пределах прогноза (-9822,31; -1805,45), параметр t имеет границы допустимого прогноза, лежащие в интервале (10174,74; 18191,60).

Рассчитаем тесноту связи между объемом оказанных услуг и входящими в модель x_1 и x_2 – подсистемами методов оценки. Формула для определения тесноты связи имеет вид:

$$\eta = \sqrt{1 - \frac{S^2_{ост}(y)}{S^2_{общ}(y)}}, \quad (11)$$

где $S^2_{общ}(y) = \frac{\sum y^2}{n} - (\bar{y})^2 = -5798439170484250,00$;

$$S^2_{факт}(y) = \frac{\sum \hat{y}^2}{n} - (\bar{y})^2 = -5798439246544100,00$$

$$S^2_{остаточное} = |S^2_{общ} - S^2_{факт}| = 76059853,00.$$

Следовательно, используя формулу (11), получим результат – теснота связи равна 0,99. То есть можно сделать вывод, что составленная модель является верной и способна отразить действительное увеличение показателя объема оказанных услуг от влияния на оценку творческого потенциала организации.

Таким образом, опираясь на разработанную модель и доказав ее эффективность, составим прогноз на следующий период функционирования исследуемой организации. Тогда объем реализованных услуг в 13 периоде ($t=13$) согласно разработанной модели и интервалам изменения параметров a_0 , a_1 , a_2 составит 180100,16 тысячи рублей при реалистичном прогнозе. Если рассматривать минимальное пороговое значение при пессимистичном исходе событий, то товарооборот будет равен 156182,32 тысячи рублей ($29434,48 + 3216,34 * 0,96 - 9822,31 * 0,884 + 10174,74 * 13$). Тогда как при благоприятном исходе составит 269126,70 тысячи рублей ($29568,16 + 4800,52 * 0,96 - 1805,43 * 0,884 + 18191,6 * 13$). То есть от повышения эффективности применения методик оценки творческого потенциала зависит увеличение показателей ведения деятельности организации, ее развития.

Список литературы

1. Абрамова Л. А. Исследование условий достижения системой состояния максимальной эффективности / Л. А. Абрамова, Е. В. Башмачникова // В мире научных открытий. – Красноярск : Научно-инновационный центр. – 2011. – № 10. – С. 810-820.

2. Айкен Ц. Психологические тесты и оценка интеллектуального потенциала : пер. с англ. – М., 2013. – 356 с.

3. Анисимова М. А. Подход к проектированию средств оценивания сформированности компетенций [Электронный ресурс] / М. А. Анисимова, И. С. Бляхеров, А. В. Масленников, А. В. Моржов. – Режим доступа: <http://expert-sbornik2012/III%20part/Anisimova,%20Blyaherov,%20Maslennikov,%20Morgov.pdf>

4. Аристархов П. В. Разработка концептуальной модели экономического потенциала предприятия // Информационные аспекты экономики : материалы всерос. науч.-практ. конф. / СПб. гос. инженер.-экон. ун-т. – СПб., 2011. – С. 245-256.

5. Бакаев М. И. Социалистическое планирование : словарь-справочник. – М. : Экономика, 2015. – 225 с.
6. Бараненко С. П. Стратегический менеджмент : учеб.-метод. комплекс / С. П. Бараненко, М. Н. Дудин, Н. В. Лясников. – М. : Центрполиграф, 2016. – 319 с.
7. Борисевич В. М. Прогнозирование и планирование экономики : учебник для вузов. – М. : Экоперспектива, 2014. – 608 с.
8. Бортник Б. И. Проектирование инновационного процесса естественнонаучной подготовки в экономическом вузе / Б. И. Бортник, Н. Ю. Стожко // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2013. – № 5 (49). – С. 113-118.
9. Боумен К. М. Концепция управления персоналом : пер. с англ. – М. : Экономика, 2011. – 604 с.
10. Бреслав Е. Стратегия и человек: почему так трудно составлять стратегические планы : пер. с англ. // Стратегический менеджмент. – 2011. – № 4.
11. Владимирова Л. В. Планирование и прогнозирование в условиях рынка. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 349 с.
12. Войфел Ч. Асимптотические модели для прогнозирования долгосрочной экономической динамики : пер. с англ. // Экономика и математические модели. – 2011. – № 4.
13. Волкова О. А. Бизнес-планирование : учеб. пособие / О. А. Волкова, О. А. Девяткина. – М. : Форум, 2012. – 256 с.
14. Горьков С. М. Оптимизация бизнес-процессов компании // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – № 1.
15. Пилясов А. Оценка творческого потенциала российских региональных сообществ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://demoscope.ru/weekly/2008/0349/analit01.php#_FNR_8
16. Леви М. Гениальность на заказ. Легкий способ поиска нестандартных решений и идей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mann-ivanov-ferber.ru/books/mif/accidental-genius/>
17. Мадера А. Г. Риски и шансы: Неопределенность, прогнозирование и оценка : пер. с англ. – М. : Красанд, 2014. – 448 с.
18. Морозова Т. Г. Прогнозирование и планирование в условиях рынка : учеб. пособие для вузов / Т. Г. Морозова, А. В. Пикулькина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 614 с.
19. Мюллер Г. Анализ временных рядов и прогнозирование : учебник : пер. с англ. / Г. Мюллер и др. – М. : Финансы и статистика, 2012. – 320 с.
20. Римашевская Н. М. Эффективность человеческого потенциала в «новой» экономике / Н. М. Римашевская, В. Г. Доброхлеб // Народонаселение. – 2010. – № 2 (48). – С. 10-25.
21. Френкель А. А. Прогнозирование производительности труда: методы и модели : пер. с англ. – М. : Экономика, 2017. – 221 с.

© Марченко Т. И., Халдина Е. В., 2018

УДК 338.2

Е. Н. Стрижакова*

**Стрижакова Екатерина Никитична, доктор экономических наук, доцент
Брянский государственный технический университет, г. Брянск
kathustr@inbox.ru*

Д. В. Стрижаков*

**Стрижаков Дмитрий Валерьевич, кандидат экономических наук, доцент
Брянский государственный технический университет, г. Брянск
kathustr@inbox.ru*

ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Ключевые слова: эффективность, высокопроизводительные рабочие места, производительность труда, оплата труда, затраты, оценка, технология, технологическая структура.

Рост и развитие экономики в современном мире не может осуществляться без использования инноваций, в том числе и на рабочих местах. Именно поэтому в последние годы принцип увеличения числа высокопроизводительных рабочих мест остается одним из приоритетных как на уровне управления предприятием, так и экономикой страны в целом. Однако существует ряд определенных трудностей: во-первых, как определить критерии отнесения рабочего места к классу высокопроизводительного, во-вторых, за счет чего и как повышать производительность труда на предприятии, в-третьих, вопросы оптимальной структуры числа высокопроизводительных рабочих мест по секторам экономики. Именно поэтому предметом данной научной статьи являются высокопроизводительные рабочие места в стране. Цель работы заключается в определении методов и направлений повышения числа высокопроизводительных рабочих мест в стране, а также производительности труда на предприятиях. Авторами были использованы следующие методы научного познания: описание, наблюдение, обобщение, формализация и моделирование. Было доказано, что для адекватной оценки числа ВПРМ необходимо в качестве критерия отнесения рабочего места к высокопроизводительному использовать величину производительности труда, а не величину заработной платы, как в настоящее время происходит на ряде предприятий и организаций. С помощью построенных авторами эконометрических моделей было установлено, что существует сильная прямая связь между индексом производительности труда и темпом роста числа ВПРМ в целом по экономике в 2011–2016 годах. В статье показаны основные направления роста производительности, в числе которых материально-

технические, организационные, социально-экономические, структурные факторы, повышение значения человеческого капитала предприятия, психологические факторы, институциональные факторы и эконо- нравственные факторы, повышение уровня реальной заработной платы работникам предприятия.

В настоящее время основным направлением развития промышленности является реиндустриализация, или восстановление, промышленного потенциала страны. Одним из решений являлось следование Доктрине о создании 25 млн высокопроизводительных рабочих мест (ВПРМ) к 2020 году; более того, некоторыми учеными именно создание ВПРМ называлось стратегическим ориентиром развития экономики страны.¹

Однако, для того чтобы достичь какой-либо цели, нужно четко и однозначно представлять значение всех используемых терминов, затраты, которые необходимо понести, возможные риски, а также возможную величину полученной прибыли. Попробуем последовательно разобраться с данными вопросами.

Достаточно долгое время вопрос о том, какое рабочее место относится к высокопроизводительному, оставался нерешенным до конца. Одним из критериев являлась величина производительности труда, определяемой по выработке, которая должна для высокопроизводительных рабочих мест быть выше практически в 10 раз по сравнению с традиционными производствами. Другим критерием являлась величина прибыли, которая для ВПРМ должна быть выше в 8,6 раза, чем величина прибыли, получаемой одним работающим на традиционном производстве.

Обратимся к правовой системе «Консультант-плюс»:² «...высокопроизводительные рабочие места» – замещенные рабочие места организации, производительность труда которых равна или превышает среднеотраслевое значение...».³ Также в Словаре финансовых и юридических терминов указанной системы приводится и следующее определение: «К высокопроизводительным рабочим местам (далее – ВПРМ) относятся все замещенные рабочие места предприятия (организации), на котором среднемесячная заработная плата работников (для индивидуальных предпринимателей –

¹ <https://www.kommersant.ru/doc/3447734>

² https://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/vysokoproizvoditelnye_rabochie_mesta/

³ Постановление Правительства РФ от 30.10.2014 № 1119 (ред. от 15.12.2016) «Об отборе субъектов Российской Федерации, имеющих право на получение государственной поддержки в форме субсидий на возмещение затрат на создание, модернизацию и (или) реконструкцию объектов инфраструктуры индустриальных парков, промышленных технопарков и технопарков в сфере высоких технологий» (вместе с «Правилами отбора субъектов Российской Федерации, имеющих право на получение государственной поддержки в форме субсидий на возмещение затрат на создание, модернизацию и (или) реконструкцию объектов инфраструктуры индустриальных парков, промышленных технопарков и технопарков в сфере высоких технологий»).

средняя выручка) равна или превышает установленную величину критерия (пороговое значение)...».⁴

На наш взгляд, несколько некорректно отнесение рабочего места к высокопроизводительному на основании величины заработной платы или величины выручки. Установление высокой заработной платы может быть вызвано совершенно не тем, что рабочее место является производительным, а, например, тем, что работа на нем приравнивается к работе во вредных условиях труда. Более того, известна разница в оплате аналогичного труда в разных регионах страны, естественно, что этот факт приведет к существенному искажению ситуации. Величина выручки еще меньше подходит в качестве критерия для отнесения рабочего места к ВПРМ, поскольку в очень значительной мере она зависит от состояния рынка, от благосостояния людей, от моды на товар и других факторов.

Проблематика единого подхода к терминологии ВПРМ на текущий момент активно обсуждается учеными и практиками. Отсутствие компромиссных (согласованных властью, учеными, предпринимателями) критериев оценки качества последствий управленческих воздействий Правительства РФ на экономику России в направлении перевода на инновационный путь развития приводит к формализму при исполнении поручений и указов Президента РФ. Так, разумная оценка достижимости целевого показателя, установленного Президентом РФ, а именно наличие в экономике России к 2020 году 25 млн ВПРМ (судя по общей тенденции статистических данных), выдает крайне низкую вероятность его исполнения. Признать данный факт означает согласиться с несовершенством функции прогнозирования либо признать электоральный характер задачи, что не добавит репутационных баллов разработчикам.

В свою очередь, обязанность исполнительной власти – неукоснительно выполнять задачи, поставленные высшим руководством страны (на то она и есть государственная служба), в том числе под угрозой принятия соответствующих мер административного и дисциплинарного воздействия. В результате функционирования описанного принципа включается в действие инстинкт самосохранения чиновника, что приводит к возникновению и распространению пагубной практики бумажного исполнения поручений, когда формально поручение исполняется в срок и в полном объеме, однако данное исполнение, по сути, выхолащивается, приобретает формальный характер и не может быть подкреплено фактами значимых позитивных изменений в общественной и хозяйственной жизни. Примером может служить исполнение в регионах, особенно дотационных, «майских» указов Президента РФ в отношении заработной платы бюджетников, когда целевые показатели (например, в муниципалитетах) достигались не за счет уве-

⁴ Приказ Росстата от 09.10.2017 № 665 «Об утверждении методики расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году».

личения фонда оплаты труда, а за счет уменьшения ставок в штатном расписании при сохранении в почти неизменном виде объема выполняемых работ и предоставляемых услуг.

Методика, используемая Росстатом для оценки числа ВПРМ на текущий момент, как раз не столько отражает действительное количество ВПРМ, сколько является удобным инструментом для формального исполнения указа Президента РФ. Данная методика также не подразумевает даже теоретическую возможность появления ВПРМ в количестве, равном общему числу рабочей силы страны (по данным Росстата, в июле 2018 года она составляла 72,7 млн человек), поскольку опирается на критерии средних величин.

Поскольку в обозначенных действиях правительства напрямую заинтересованы предприниматели (данный факт объясним тем, что в программах органов государственной власти чаще всего предусмотрены мероприятия, включающие элементы государственной поддержки, а именно: субсидирование процентной ставки, предоставление государственных гарантий, обеспечение залоговых требований кредитных организаций, предоставление налоговых каникул и налоговых льгот и т. п.), то им крайне важно оперировать содержательной и достоверной оценкой задачи, четкой количественной и качественной ее характеристикой. Вследствие чего, например, общественная организация «Деловая Россия» предложила свой подход к определению понятия ВПРМ, базирующийся на показателе «добавленная стоимость на одно рабочее место». Тем самым, по мнению экспертов названной организации, устраняется ненормальная ситуация, когда, например, представители бюджетного или добывающего сектора, имеющие низкие показатели добавленной стоимости, но относительно высокий уровень заработной платы, относились к ВПРМ.

Таким образом, более адекватной является оценка рабочего места по величине производительности труда. Однако и тут возникает ряд нерешенных до конца вопросов:

- во-первых, при расчете показателя «производительность труда» отсутствует единая методика. Для определения производительности труда используют и показатель «выработка», и показатель, обратный трудоёмкости, и названная ранее «добавленная стоимость на одно рабочее место». Такое несоответствие методик приводит к несопоставимости результатов на разных предприятиях;

- во-вторых, рост производительности труда возможен не только за счёт интенсивных, но и за счёт экстенсивных факторов, за счёт сокращения численности при неизменной величине выпущенной продукции. Данное направление роста не является оптимальным, напротив, оно снижает конкурентные преимущества предприятия;

- в-третьих, в некоторых видах экономической деятельности данный показатель не определяется, что приводит к искажению ситуации в масштабах страны.

Однако, несмотря на названные проблемные вопросы, в целом для отнесения рабочего места к категории ВПРМ рекомендуется использовать определение, указанное в Постановлении Правительства РФ от 30.10.2014 № 1119. Кроме того, на наш взгляд, следует дополнить приведенное выше определение, включающее в себя необходимость замены обычного рабочего места на рабочее место с более высокой производительностью труда, фразой о том, что рабочее место может быть и вновь созданным, что в ряде случаев будет являться и более эффективным для предприятия. А также в перспективе отказаться от использования критериев средних, поскольку основным ориентиром должны являться показатели результативности высокопроизводительного рабочего места в развитых странах. Другой вопрос, как эти показатели, индикаторы интерпретировать в условиях России, но это уже материал для отдельного исследования. В любом случае, крайне важно определиться с реальными, осязаемыми и осознанными целевыми ориентирами, чтобы достигнутый результат привел к ощутимым позитивным изменениям в экономике страны, а не остался в очередном докладе Правительства РФ как исполненное поручение, мероприятие, не приведшее к достижению ощутимого результата. Так, например, снизив планку и адаптировав критерий к реальным условиям хозяйствования, можно подвести и нынешнюю структуру рабочей силы к выделению в ней 25 млн ВПРМ, однако динамика экономического роста, ситуация с промышленным производством не позволят найти положительные аргументы для подтверждения наличия такого количества и качества рабочих мест. На бумаге все могут работать на пределе своих возможностей, а отставание в показателях выработки по сравнению с развитыми странами как было три и более раза, так таковым и останется.

Так, рассматривая производительность труда как один из основных критериев отнесения рабочего места к категории высокопроизводительных, нами были проанализированы возможные факторы роста производительности труда на предприятии [10], были выделены четыре главных существующих направления воздействия: материально-технические, организационные, социально-экономические и структурные факторы. Предложенные направления наглядно отражаются в федеральной и региональных программах развития промышленности, наполненных соответствующими мероприятиями и бюджетными ассигнованиями. Также нами предложено выделять и использовать еще четыре перспективных направления роста производительности труда, а именно: повышение значения человеческого капитала предприятия; психологические факторы; институциональные факторы; этико-нравственные факторы (рис. 1).

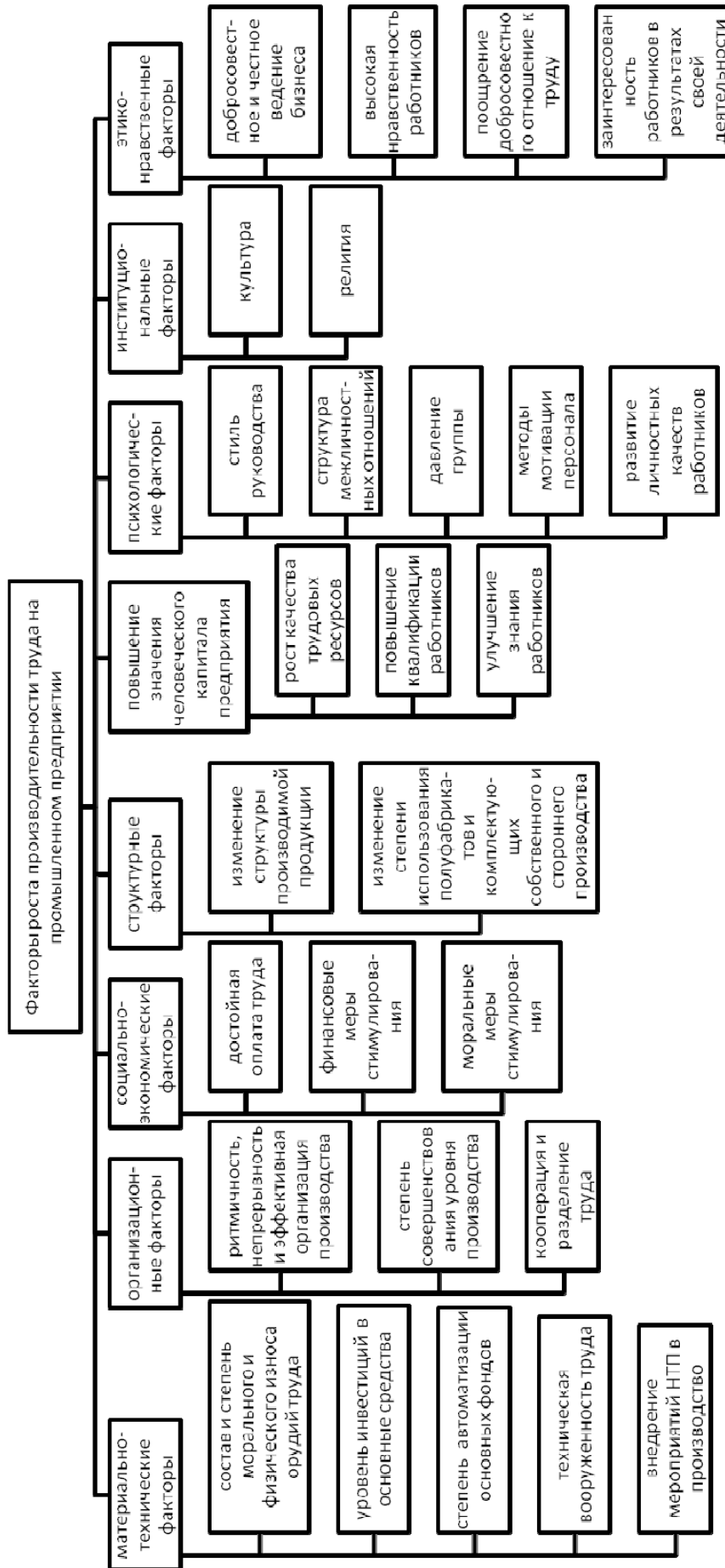


Рис. 1. Факторы роста производительности труда на промышленном предприятии

Далее, проведем анализ динамики изменения числа ВПРМ в целом по Российской Федерации (рис. 2), при этом использовались официальные сведения, собираемые Росстатом в соответствии с ранее упомянутой методикой наблюдения. Анализ наглядно демонстрирует, что в период с 2011-го по 2014 г. число ВПРМ повышалось, однако в 2015-м и 2016 годах значение данного показателя снижается.

При этом следует отметить, что наибольшее число ВПРМ в период 2011–2016 годов приходится на обрабатывающие производства: удельный вес данного сектора в структуре ВПРМ составляет примерно 20%, что, на наш взгляд, является позитивной тенденцией.

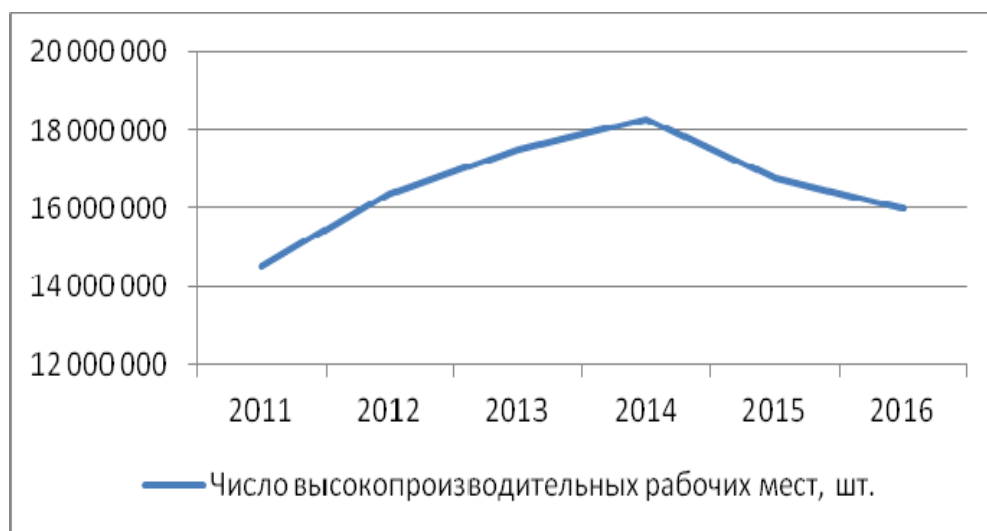


Рис. 2. Динамика изменения числа ВПРМ в Российской Федерации в 2011–2016 гг. (рисунок построен авторами с использованием данных Федеральной службы государственной статистики)

При этом можно выделить следующие агрегированные шесть групп по динамике численности ВПРМ по видам экономической деятельности:

1) число ВПРМ увеличивается только в 2013 году – в разделах «Рыболовство, рыбоводство», «Образование»;

2) число ВПРМ падает и в 2014-м, и в 2016 годах – в разделах «Добыча полезных ископаемых»;

3) число ВПРМ снижается в 2014–2016 годах – в разделах «Строительство», «Финансовая деятельность», «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг»;

4) число ВПРМ сокращается только в 2015 году – в разделах «Сельское хозяйство», «Гостиницы и рестораны», «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование»;

5) число ВПРМ снижается в 2015–2016 годах – в разделах «Обрабатывающие производства», «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды», «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования», «Транспорт и связь», «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»;

6) число ВПРМ уменьшается только в 2016 году – в разделе «Здравоохранение и предоставление социальных услуг».

Таким образом, можно констатировать, что наиболее значимые с точки зрения технологического развития сектора показывают снижение численности ВПРМ в 2014–2016 годах.

Проанализируем, как изменялась производительность труда в аналогичных секторах в тот же период.

В целом по Российской Федерации темп роста производительности труда показывает динамику изменения, аналогичную изменению численности ВПРМ (рис. 3). В период 2012–2014 годов темп роста числа ВПРМ превышает темп роста производительности труда, а в 2015–2016 годах наблюдается обратная тенденция – темп роста производительности труда становится больше темпа роста числа ВПРМ.

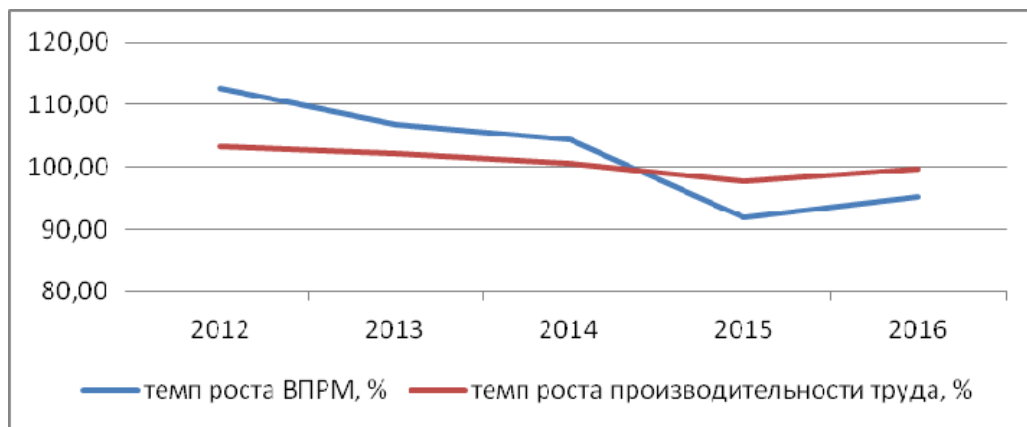


Рис. 3. Темп роста производительности труда и числа ВПРМ в Российской Федерации в 2012–2016 гг.

(рисунок построен авторами с использованием данных Федеральной службы государственной статистики)

Проанализируем, существует ли зависимость между темпом роста производительности труда и темпом роста реальной заработной платы (рис. 4). Наглядно видно, что темп роста реальной заработной платы и темп роста производительности труда находятся в прямой линейной зависимости, коэффициент корреляции равен 0,79. Следовательно, рост величины реальной заработной платы работников предприятия приводит к рос-

ту производительности труда, что, в свою очередь, оказывает влияние на рост числа ВПРМ.

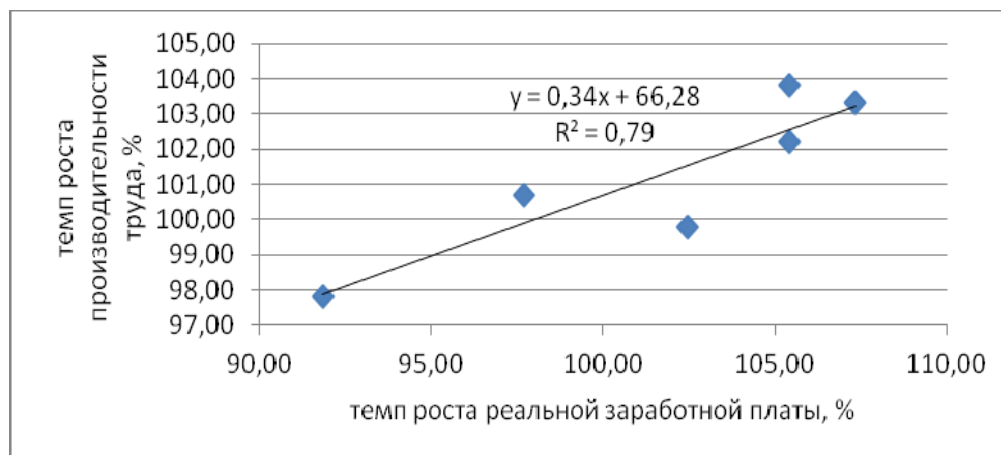


Рис. 4. Темп роста реальной заработной платы и производительности труда в Российской Федерации в 2011–2016 гг. (рисунок построен авторами с использованием данных Федеральной службы государственной статистики)

Результаты исследований, выполненных авторами, показали, что рост числа людей, занятых в «новых» производствах, не всегда приводит к увеличению эффективности предприятия или – на макроуровне – к эффективности экономики и экономическому росту. Проведя аналогию между «новыми» производствами и ВПРМ, мы можем сделать вывод о том, что не все сектора экономики должны увеличивать число ВПРМ одинаковыми темпами. Необходимо сопоставить затраты на создание ВПРМ и выгоды, получаемые от проведения данного мероприятия, причем анализ должен осуществляться на микро- и макроуровнях (получаемые преимущества для предприятия и для экономики и общества в целом).

Таким образом, выпуск инновационной и конкурентоспособной продукции, рост числа ВПРМ и производительности труда, значительное увеличение размера реальной заработной платы обоснованы и оправданы в обрабатывающих производствах, следовательно, необходимо прикладывать усилия по развитию именно данных секторов промышленности, тем самым создавая базис для экономического роста и развития.

Список литературы

1. Васильева А. В. Особенности существующих подходов отнесения рабочих мест к категории высокопроизводительных // Инновации и инвестиции. – 2016. – № 11. – С. 95-98.

2. Гулюк Н. В., Зарубина А. А. Создание высокопроизводительных рабочих мест – стратегия развития в России // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2018. – № 1 (9). – С. 24-26.
3. Кокоулина Е. Е. Как оценивают высокопроизводительные рабочие места в современной России // Проблемы учета и финансов. – 2013. – № 3 (11). – С. 56-59.
4. Кузнецов С. Г., Коровкин А. Г. Высокопроизводительные рабочие места: определение, учет, анализ и прогнозирование // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2015. – № 13. – С. 115-137.
5. Навроцкий Р. О. Научно-методические основы оценки высокопроизводительных рабочих мест в современной России // ИнноЦентр. – 2016. – № 3 (12). – С. 1-12.
6. Новиков А. И. Проблемы создания высокопроизводительных рабочих мест и пути повышения производительности труда // Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки. – 2017. – № 4 (14). – С. 38-42.
7. Смирных С. Н., Потапцева Е. В. Высокопроизводительные рабочие места как фактор устойчивого развития региональной экономики // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 12-1 (77-1). – С. 870-873.
8. Смирных С. Н. Оценка отраслевой и региональной структуры высокопроизводительных рабочих мест // Экономика и социум. – 2016. – № 12(31). – С. 1094-1101.
9. Сухарев О. С. Структурное моделирование экономического роста: технологические изменения // Журнал экономической теории. – 2015. – № 1. – С. 39-53.
10. Сухарев О. С. Структурный анализ технологических изменений и стратегия экономического роста. // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2018. – Т. 19. – № 3. – С. 26-41.
11. Сухарев О. С. Некоторые проблемы теории экономического роста // Финансы: теория и практика. – 2017. – № 3. – С. 61-74.
12. Сухарев О. С. Определение вектора новой промышленной политики на основе неошумпетерианской теории // Вестник ПГНИУ. Серия «Экономика». – 2017. – № 1. – Т. 12. – С. 5- 22.
13. Сухарев О. С. Модели экономического роста: выбор стратегического вектора развития // Экономика. Налоги. Право. – 2017. – Т. 10. – № 1. – С. 29-43.
14. Aum Sangmin, Lee Sang Yoon (Tim), Shin Yongseok Computerizing industries and routinizing jobs: Explaining trends in aggregate productivity // Journal of Monetary Economics. – Режим доступа: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S030439321830182X>

15. Bjuggren Carl Magnus Employment protection and labor productivity // Journal of Public Economics, Volume 157, January 2018, Pages 138-157.

16. Compagnucci Fabiano, Gentili Andrea, Valentini Enzo, Gallegati Mauro Have jobs and wages stopped rising? Productivity and structural change in advanced countries // Structural Change and Economic Dynamics. – Режим доступа: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0954349X17301832>

17. Khachoo Qayoom, Sharma Ruchi, Dhanora Madan Does proximity to the frontier facilitate FDI-spawned spillovers on innovation and productivity? // Journal of Economics and Business, Volume 97, May–June 2018, Pages 39-49.

18. Kijek Tomasz, Kijek Arkadiusz Is innovation the key to solving the productivity paradox? // Journal of Innovation & Knowledge. – Режим доступа: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X18300179>

19. Kraft Kornelius Productivity and distribution effects of codetermination in an efficient bargaining model // International Journal of Industrial Organization, Volume 59, July 2018, Pages 458-485.

20. Orlic Edvard, Hashi Iraj, Hisarciklilar Mehtap Cross sectoral FDI spillovers and their impact on manufacturing productivity // International Business Review, Volume 27, Issue 4, August 2018, Pages 777-796.

21. О долгосрочной государственной экономической политике : Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 596 [Электронный ресурс]. СПС КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129343/

22. Об отборе субъектов РФ, имеющих право на получение государственной поддержки в форме субсидий на возмещение затрат на создание, модернизацию и (или) реконструкцию объектов инфраструктуры промышленных парков, промышленных технопарков и технопарков в сфере высоких технологий : Постановление Правительства РФ от 30.10.2014 № 1119 (ред. от 15.12.2016) [Электронный ресурс]. – СПС КонсультантПлюс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_170717/

23. Об утверждении методики расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест в процентах к предыдущему году : Приказ Росстата от 09.10.2017 № 665 [Электронный ресурс]. – СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_280225/.

© Стрижакова Е. Н., Стрижаков Д. В., 2018

Технологии управления

УДК 338.242

П. В. Корчагин*

**Корчагин Павел Валентинович, доктор экономических наук, профессор
Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти
kaf_manager@tolgas.ru*

**УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
ОРГАНИЗАЦИИ: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД**

Ключевые слова: организация, управление, инновационная деятельность, принципы, факторы управления инновационной деятельностью.

Непредсказуемость и нестабильность внешней среды, обуславливаемая интенсивными изменениями политико-правового, экономического и социального характера, заставляет организации находить новые пути сохранения устойчивых тенденций к росту. Внедрение инноваций в современных экономических условиях становится ключевым фактором конкурентоспособности организации. Разнообразие и специфика деятельности каждой отдельной организации, а также уникальность реализуемых инновационных проектов делают очевидной необходимость создания и развития системы управления инновационной деятельностью для каждой организации с учетом ее специфических особенностей.

В современной теории и практике инновационного менеджмента не существует универсальной системы управления инновационной деятельностью, которая могла бы быть адаптирована к любой по профилю деятельности организации. В связи с этим инновационные системы различных организаций являются уникальными по многим параметрам, среди которых периодичность нововведений, источники инновационных идей и разработок, используемые технологии и тип организационной структуры. Однако общей чертой систем управления инновационной деятельностью разных типов является их базирование на формировании затрагивающей все этапы и направления инновационной деятельности системы специальных служб и определении сфер их компетенции, распределении обязанностей, полномочий, ответственности, а также установлении функциональных связей между службами и подразделениями.

Потребности и ожидания участников экономической деятельности, обусловленные её развитием, постоянно меняются, что побуждает хозяйствующие субъекты внедрять инновации в свои технологические процессы и услуги. Но только система управления инновационной деятельностью может позволить организации анализировать требования потребителей своих услуг, определять процессы предоставления услуг,

приемлемых для них, а также поддерживать эти процессы в управляемом состоянии. Такая система может быть основой постоянного улучшения с целью повышения удовлетворенности как потребителей, так и других заинтересованных сторон.

Система управления инновационной деятельностью организации отличается от управления другими социально-экономическими процессами по своим целям, содержанию, функциям, принципам и методам. Целями управления инновационной деятельностью организации выступают:

- непрерывное обновление ассортимента и номенклатуры реализуемой продукции, а также применяемой техники, технологии, методов организации торговли;

- дальнейшее развитие научного и научно-технического потенциала страны, создание научного задела.

Управление инновационной деятельностью осуществляется на основе общих принципов управления и специфических принципов, обусловленных особенностями инноваций и содержанием инновационной деятельности. Последние важны для формирования самой системы управления инновационной деятельностью, т. е. для построения эндогенной системы управления. К специфическим принципам управления инновационной деятельностью относятся принципы гибкости, учета фактора времени, комплексности, учета неопределенности инновационных работ, учета их творческого характера (табл. 1).

Управление инновационной деятельностью с соблюдением вышеназванных и других принципов осуществляется на основе применения различных методов. При этом «методы управления инновационной деятельностью подразделяются на административные, организационно-плановые, финансово-экономические и социально-психологические. Эти методы по своему содержанию весьма специфичны, отличаются от традиционных методов, применяемых в управлении производством, поскольку инновационная продукция (продуктовые новшества, технологии, методы) – товар особого рода, а информационные, организационные, этические и морально-психологические аспекты инноваций играют большую роль. Отметим, что на конечных этапах инновационного цикла значительно возрастает значение финансово-экономических методов управления. Этими методами охватываются многие аспекты управления инновационной деятельностью.

Таблица 1

Принципы управления инновационной деятельностью компании

Принцип	Характеристика
1	2
Гибкости	Обусловлен циклическим характером научно-технического прогресса, предсказуемостью (или даже непредсказуемостью) результатов научных исследований. Принцип гибкости требует применения особых видов планирования и форм финансирования, оказывает влияние на состав научно-технических кадров и выбор методов управления.
Учета фактора времени	Обусловлен значительной длительностью инновационного цикла, неравномерностью временного периода выполнения отдельных его стадий и этапов. Традиционные календарные периоды (квартал, год и др.) не могут быть приняты за основу (за редким исключением) при управлении инновационным процессом. Этот принцип связан с перспективностью инноваций, означающей необходимость учета долговременных последствий принимаемых управленческих решений.
Комплексности	Предполагает техническое, экономическое, организационное и информационное единство во всех звеньях, на всех стадиях и этапах инновационного процесса. Такое единство влияет на все составляющие (элементы) системы управления инновациями: планирование, финансовое и организационное обеспечение и т. д. Кроме того, комплексность означает обеспечение тесной связи между различными областями науки и между функциями управления.
Учета неопределенности инновационных работ и их рискового характера	Находит проявление в прогнозировании и планировании, финансировании и методах оценки эффективности нововведений. Он требует, например, создания финансовых резервов для ликвидации (или сокращения) возможных отрицательных последствий от риска или корректировки сроков выполнения отдельных инновационных работ (стадий, этапов) при их планировании.
Учета творческого характера инновационных работ	Основан на том, что творческий характер создания и внедрения новшеств оказывает влияние на систему управления инновационным процессом. Учитывается при организации процесса выполнения работы, построении структуры органов управления, определении режима работы и стиля руководства, оценке эффективности инновационных работ и особенно при стимулировании труда сотрудников

Достижение эффективного управления инновационной деятельностью реализуется через систему управления инновационной деятельностью. Авторы склоняются к такому определению системы управления инновационной деятельностью, как совокупность организационных, информационно-аналитических, методических, правовых, ресурсных факторов, их взаимосвязь и взаимодействие, способствующих успешному осуществлению ин-

новационной деятельности и повышению эффективности ее результатов. Из этого определения вытекает, что элементами (составляющими) системы управления инновационной деятельностью являются:

- 1) организационные формы инновационных отношений;
- 2) меры информационно-аналитического оснащения инновационной деятельности;
- 3) методы управления инновациями;
- 4) инновационное законодательство;
- 5) порядок формирования и использования инновационных ресурсов.

Отлаженность системы управления инновационной деятельностью, совместное функционирование этих элементов во многом определяются их взаимообусловленностью и соотносительностью, пропорциональностью. Соотносительность и структура этих элементов, значимость и оптимальность форм, методов и мер должны соответствовать уровню управления, на котором осуществляется инновационная деятельность.

Метод балльных оценок дает возможность охарактеризовать состояние системы управления инновационной деятельностью. Для оценки применяется вербально-числовая шкала от 5 до 0, где 5 – крайне хорошо; 4 – хорошо; 3 – удовлетворительно; 2 – плохо; 1 – крайне плохо; 0 – совсем не используется операция или процесс, требующие оценки.

Необходимо провести оценку факторов, определяющих состояние системы управления инновационной деятельностью, и элементов системы. Образец оценки факторов и подсистем, определяющих состояние системы управления инновационной деятельностью организации, представлен в табл. 2.

Таблица 2

**Оценка факторов и подсистем,
определяющих состояние управления
инновационной деятельностью организации**

Операция или процесс, требующие оценки	Балл		
	1 год	2 год	3 год
1	2	3	4
Анализ объекта управления инновационной деятельностью			
- определение характерных показателей системы управления инновационной деятельностью
- формирование исходной информации о тенденциях изменения системы управления инновационной деятельностью
- выявление факторов, формирующих систему управления инновационной деятельностью
- анализ характерных тенденций во взаимосвязи с факторами, формирующими систему управления инновационной деятельностью

Продолжение табл. 2

1	2	3	4
Средний балл
Формирование внутрифирменной плановой модели системы управления инновационной деятельностью			
- формирование системы гипотез, развития процессов управления инновационной деятельностью
- выбор методов процесса управления инновационной деятельностью
- построение моделей процесса управления инновационной деятельностью
Средний балл
Прогнозные расчеты			
- проведение предварительных расчетов
- анализ расчетов и корректировка исходных моделей процессов управления инновационной деятельностью
- проведение расчетов по откорректированным моделям управления инновационной деятельностью
Средний балл
Анализ результатов			
- оценка процессов управления инновационной деятельностью			
- разработка рекомендаций по результатам управления инновационной деятельностью
Средний балл
Средняя оценка по всем элементам
Оценка состояния ресурсного обеспечения			
- степень использования кадров, непосредственно участвующих в управлении инновационной деятельностью
- степень обеспечения товарами, пользующимися спросом
- степень технического обеспечения (механизации)
- степень устойчивости товарного ассортимента
- степень обеспечения полноты ассортимента
- степень обновления товарных запасов
Средний балл
Оценка состояния информационно-аналитического обеспечения			
- степень информативности о спросе на рынке
- степень информативности о нововведениях конкурентов
- степень использования данных об изменениях в экономической среде
- степень использования информации об изменении ассортиментной политики конкурентов
- степень оперативного сбора данных о наличии товаров
- степень использования данных о предложениях поставщиков
Средний балл
Оценка состояния организационного обеспечения			
- степень использования методов мотивации персонала к эффективной работе
- степень проведения корпоративных мероприятий

Окончание табл. 2

1	2	3	4
- степень обеспечения высококвалифицированными кадрами
- степень удовлетворения персонала организацией работы
- степень заинтересованности персоналом работой
- степень отсутствия неудовлетворенности работой персонала потребителями
Средний балл
Оценка состояния методического обеспечения			
- степень использования комбинированных методов
- степень использования экспертных методов
- степень использования современных методов
- степень использования статистических методов
- степень использования процедур оценки прогноза
- степень использования процедур верификации прогноза
Средний балл
Оценка состояния правового обеспечения			
- соблюдение инновационного законодательства
- соблюдение правил торговли
- соблюдение этических норм персоналом
- соблюдение налогового законодательства
- соблюдение правил добросовестной конкуренции
- соблюдение уставных положений
Средний балл

Анализ факторов и подсистем, определяющих состояние управления инновационной деятельностью в организации, позволяет выделить наиболее слаборазвитые направления деятельности. Также необходимо проанализировать микроокружение организации, так как изучение непосредственного окружения направлено на анализ состояния тех составляющих внешней среды, с которыми организация находится в непосредственном взаимодействии. При этом важно подчеркнуть, что организация может оказывать существенное влияние на характер и содержание этого взаимодействия, тем самым она может активно участвовать в формировании дополнительных возможностей и в предотвращении появления угроз ее дальнейшему существованию.

Результаты анализа дадут полную картину состояния организации в данный момент времени, выявляются низкие показатели деятельности, недостатки и упущения. В дальнейшем результаты помогут в разработке рекомендаций для совершенствования управления инновационной деятельностью организации.

Под воздействием инновационной деятельности изменяются практически все подсистемы организации, выходя на качественно новый уровень. Вместе с тем современные условия экономического развития требуют от организаций не только активизации инновационной деятельности, но и совершенствования

методов управления ею, в частности, за счет выявления и использования резервов, направленных на повышение эффективности ее проведения.

Список литературы

1. Ferraro G., Iovanella A. 2017. Technology transfer in innovation networks: An empirical study of the enterprise europe network // International Journal of Engineering Business Management. – 2017. – № 9.
2. Korres G. M., Drakopoulos S. Economics of Innovation: A Review in Theory and Models. – European Research Studies. – 2009. – Vol. XII, issue 3.
3. Lopez Rodriguez J., Garcia Lorenzo A. Open Innovation: Organizational Challenges of a New Paradigm of Innovation Management. – European Research Studies. – 2011. – Vol. XIV, issue 1.
4. McKelvie A. How young firms achieve growth: Reconciling the roles of growth motivation and innovative activities / A. McKelvie, A. Brattström, K. Wennberg. – Small Business Economics. – 2017. – 49 (2). – С. 273-293, 10.
5. Pitra Z. Management of innovative activities // Professional Publishing, Prague. – 2006.
6. Абдукаримов В. И. Проблемы менеджмента инновационной деятельности и пути их решения на современном этапе развития России // Социально-экономические явления и процессы. – 2014. – № 7. – С. 11-16.
7. Анисимов Ю. П. Теория и практика инновационной деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. П. Анисимов, Ю. В. Журавлёв, С. В. Шапошникова. – Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. технол. акад, 2010. – 540 с.
8. Баранчеев В. П. Управление инновациями : учебник для бакалавров / В. П. Баранчеев, Н. П. Масленникова, В. М. Мишин. – Люберцы : Юрайт, 2016. – 711 с.
9. Васильев В. П. Управление инновациями. – М. : ДиС, 2011. – 400 с.
10. Вертакова Ю. В. Управление инновациями: теория и практика / Ю. В. Вертакова, Е. С. Симоненко. – М. : Эксмо, 2008. – 432 с.
11. Горностаева А. В. Основные направления инновационной деятельности [Электронный ресурс] : монография / А. В. Горностаева, О. В. Федоров. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 277 с.
12. Горфинкель В. Я. Инновационный менеджмент : учебник / В. Я. Горфинкель, А. И. Базилевич, Л. В. Бобков. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 380 с.
13. Какаева Е. А. Инновационный бизнес: стратегическое управление развитием : учеб. пособие / Е. А. Какаева, Е. Н. Дуненкова. – М. : Дело АНХ, 2015. – 176 с.
14. Наумов А. Ф. Инновационная деятельность предприятия : учебник / А. Ф. Наумов, А. А. Захарова. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 256 с.
15. Новоселов С. В. Теоретическая инноватика: научно-инновационная деятельность и управление инновациями : учеб. пособие / С. В. Новоселов, Л. А. Маюрникова. – СПб. : ГИОРД, 2017. – 416 с.

16. Хомутский Д. Ю. Управление инновациями в компании. – М. : Солон-пресс, 2013. – 160 с.

17. Шемякина Т. Ю. Система управления инновационной деятельностью предприятия [Электронный ресурс] : учеб. пособие. – 2-е изд., доп. – М. : ФЛИНТА : Наука, 2012. – 268 с.

18. Шермет М. А. Управление изменениями : учеб. пособие. – М. : ИД Дело РАНХиГС, 2015. – 128 с.

19. Янковский К. П. Организация инвестиционной и инновационной деятельности : учеб. пособие / К. П. Янковский, И. Ф. Мухарь. – СПб. : Питер, 2001. – 448 с.

20. Hamel G. Management innovation. Leadership Excellence. – January 2007. – Vol. 24, issue 1. – P. 5.

© Корчагин П. В., 2018

УДК 338

М. В. Чернова*

**Чернова Мария Владимировна, магистрант*

Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти

kaf_manager@tolgas.ru

Научный руководитель: к.э.н. Смирнова М. Ю.

РОЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Ключевые слова: управленческий консалтинг, антикризисное управление.

Анализируются место и роль управленческого консультирования в системе антикризисного управления предприятием. Исследованы подходы к определению антикризисного управления, типология и особенности антикризисного управления, сущность и процедура проведения, а также преимущества использования управленческого консалтинга в условиях кризиса на предприятии.

Значение антикризисного управления становится с каждым днем заметнее из-за нарастания динамизма экономических, технологических и социальных процессов. Управление социально-экономическими системами любого масштаба всегда должно быть антикризисным в связи с цикличностью развития и неизбежностью кризисов.

Теория и практика антикризисного управления непрерывно развивается. Успешные методики и теоретические подходы, используемые в зарубежных странах, целесообразно использовать с учетом специфики российской хозяйственной практики и бизнес-среды.

Современная концепция антикризисного управления основана на ранней идентификации развития кризисной ситуации в тех условиях, когда еще имеется большая свобода действий и более широкий выбор антикризисных процедур. Эффективность антикризисного управления в существенной степени зависит от человеческого фактора, поскольку именно рациональные усилия работников предприятия позволяют вырабатывать решения по выходу из критических ситуаций, концентрировать усилия на решении актуальных задач, использовать накопленный опыт преодоления кризисов.

Сделан вывод, что механизм антикризисного управления становится эффективным инструментом, только если он базируется на объективных законах развития современного предприятия. Применение превентивных методик антикризисного консалтинга целесообразно считать одним из эффективных способов усиления позиций предприятия в период кризиса.

Важнейшими задачами предприятий всех форм организации и собственности в современных условиях являются балансирование в системе по-

казателей устойчивого финансового состояния и высокой эффективности предпринимательской деятельности. Угроза финансовой несостоятельности перманентно сопровождает конкурентные отношения, поэтому ее рациональное решение, с одной стороны, позволяет предотвратить ухудшение финансово-экономических результатов деятельности предприятий, а с другой – позволяет создать условия для оказания помощи тем предприятиям, которым необходима помощь в кризисной ситуации. Руководству предприятия следует учитывать взаимосвязь элементов производственного процесса, влияние внешней среды предприятия, системные свойства предприятия, являющегося сложной производственно-хозяйственной структурой. Механизм антикризисного управления становится эффективным инструментом, только если он базируется на объективных законах развития современного предприятия [1].

Антикризисный потенциал современного предприятия во многом зависит от профессиональных качеств и навыков сотрудников, мотивации труда и организационной культуры предприятия. Инновационное развитие становится возможным благодаря изобретательству, грамотному инвестированию и квалифицированному труду, способствуя росту конкурентоспособности организации.

Значение антикризисного управления становится с каждым днем заметнее вследствие нарастания динамизма экономических, технологических и социальных процессов. Управление социально-экономическими системами любого масштаба всегда должно быть антикризисным в связи с цикличностью развития и неизбежностью кризисов. Руководители предприятий находятся в поиске специалистов по антикризисному управлению для обеспечения стабильного развития своих компаний за счет использования современных инструментов управления [3].

Теория и практика антикризисного управления непрерывно развиваются. Первый тип антикризисного управления можно охарактеризовать как чрезвычайное управление, в котором кризисная ситуация представляется неожиданным событием. Задачи такого типа управления: определить глубину и остроту кризиса, выявить перспективы и масштабы привлечения дополнительных ресурсов, выработка мер по срочному преодолению глубокого кризиса. В этом случае антикризисное управление предстает как реагирование на непредвиденные обстоятельства, планировать антикризисные мероприятия или предупреждать кризисы у руководства нет ни времени, ни других возможностей [11]. Понимание антикризисного управления как чрезвычайного применимо в условиях внезапных и быстро разворачивающихся кризисов на предприятии.

Далее по мере развития теории и практики антикризисного управления появилось понимание целесообразности использования элементов профилактики, ведь кризис значительно проще предотвратить, чем преодолеть. Если регулярно заниматься диагностикой состояния предприятия, подготовить комплекс мероприятий по предотвращению кризиса, то затраты и последствия кризисных ситуаций становятся существенно меньше. В связи с этим

теория и практика антикризисного управления стали включать в себя такие меры, как диагностика кризиса, анализ вызвавших его причин, мероприятия по снижению отрицательных воздействий кризиса и использованию его уроков для последующего бескризисного развития предприятия [3].

В табл. 1 обобщены подходы к определению антикризисного управления с точки зрения российских учёных.

Таблица 1

**Подходы к определению антикризисного управления
с точки зрения российских ученых**

Автор	Определение
Коротков Э. М. [8]	Управление с помощью мер по предвидению опасности кризиса, анализа его симптомов, действий по снижению отрицательных последствий кризиса и использования опыта его преодоления для перспективного развития
Файншмидт Е. А. [12]	Комплекс мероприятий по прогнозированию потенциальных кризисов, предотвращению тех из них, которые удалось спрогнозировать, преодолению тех кризисов, которые не удалось предотвратить, ликвидации последствий кризисов, которые удалось преодолеть, недопущению кризисов в планируемой перспективе
Ларионов И. К. [1]	Система управленческих действий: диагностика, предупреждение, нейтрализация, преодоление кризисных явлений и их причин на предприятии и в экономике в целом
Грязнова А. Г. [5]	Система управления предприятием, имеющая комплексный, системный характер, имеющая целью предотвращение или преодоление нежелательных для бизнеса явлений посредством использования всего арсенала современных методов управления
Зуб А. Т. [2]	Меры по предотвращению кризиса через организационные изменения, обеспечивающие единство основных стейкхолдеров, участников организации и ее руководства для предотвращения кризиса, а в случае его начала – выхода из кризиса с минимальным ущербом для предприятия

В условиях нестабильности факторов внешней среды предприятия руководству крайне важно найти подходы и приоритеты в управлении финансами предприятий, адекватные условиям внешней среды. Согласно Питеру Друкеру, в кризисные для предприятия времена приоритетной задачей руководства является обеспечение способности организации к выживанию, сохранение прочности ее структуры, формирование способности держать удар, адаптироваться к внезапным изменениям и пользоваться открывающимися новыми возможностями [13].

Характер антикризисного управления не всегда и не напрямую зависит от масштаба объекта управления. При кризисе социально-экономической системы любого уровня необходимо выполнять следующие действия: оперативно ориентироваться в критической ситуации, не допускать неуправляемого развития событий, выявить причины и возможные последствия кризиса, выработать программу антикризисных мероприятий и реализовать её на

практике. Особенность антикризисного управления заключается в том, что в результате использования методики антикризисного управления оно не только решает задачу борьбы с наступившим кризисом, но и даёт предприятию стимул к совершенствованию в будущем [11].

Таким образом, современная концепция антикризисного управления основана на ранней идентификации развития кризисной ситуации в тех условиях, когда еще имеется большая свобода действий и более широкий выбор антикризисных процедур.

Антикризисное управление в существенной степени зависит от человеческого фактора, поскольку именно рациональные усилия работников предприятия позволяют выработать решения по выходу из критических ситуаций, концентрировать усилия на решении актуальных задач, использовать накопленный опыт преодоления кризисов. Система антикризисного управления на предприятии должна быть гибкой и адаптивной, способной к диверсификации, к своевременному реагированию на кризисные ситуации, к эффективному использованию всего арсенала современных методов управления [7].

В рамках типологии антикризисного управления выделяют самостоятельное антикризисное управление, антикризисный консалтинг, интегрированную систему управления корпоративными рисками и кризисами.

Самостоятельное антикризисное управление осуществляется силами руководства и специалистов предприятия, его преимуществами являются относительно небольшие затраты на реализацию и конфиденциальность информации об антикризисных проектах. Сущность такого управления состоит в том, что руководитель предприятия, не обладая специальной подготовкой по управлению в нестабильных условиях без помощи специалистов по антикризисному управлению, реализует антикризисную стратегию. В таких условиях недостаточная, как правило, квалификация большинства руководителей в области современного менеджмента не позволяет эффективно управлять развитием предприятия в кризисном режиме.

Надвигающаяся кризисная ситуация долгое время остается незамеченной, поскольку не проводится тщательный и своевременный анализ внутренней информации о деятельности предприятия: динамики доходов, текучести кадров, изменений доли рынка, уровня удовлетворенности потребителей. После того как кризис обнаружен и развивается в полной мере, руководитель начинает принимать срочные антикризисные меры в виде попыток ужесточения дисциплины, сокращения управленческих расходов и увольнения нелояльных работников. Эти меры нередко приводят к углублению кризиса на предприятии. В тех случаях, когда руководство приходит к пониманию того, что не может самостоятельно преодолеть кризис, принимается решение об обращении к специалистам в области антикризисного консалтинга.

Под антикризисным консалтингом понимают комплекс мероприятий, направленных на стабилизацию положения компании, поддерживающих решения взаимосвязанных задач повышения эффективности бизнеса.

В современных условиях все большее значение приобретает консультационная деятельность, поскольку современная знаниевая экономика предусматривает формирование здоровой конкурентной среды, а конкурентные преимущества заключаются в нововведениях, эффективных проектах, квалифицированных советах и оперативной информации [6]. Хозяйствующие субъекты, функционирующие в современной российской экономике, в последнее время сталкиваются с необходимостью уделять все большее внимание управленческому консалтингу по целому спектру ключевых вопросов своей деятельности.

Сфера консультационных услуг является сегодня одной из наиболее динамично развивающихся в мировой экономике. Среднегодовой рост объемов услуг составляет в среднем более 10%, а у компаний-лидеров он достигает 20% [9].

В России профессиональные консультационные услуги оказываются уже свыше двадцати пяти лет. Несмотря на довольно зрелый срок, ясного понимания целесообразности обращения к консультантам среди потенциальных потребителей консультационных услуг пока не сложилось. Причиной этого во многом является неадекватное представление о сущности, функциях и необходимых условиях успешного сотрудничества с консультантами.

Процедура проведения управленческого консалтинга может принимать разнообразные формы. Особую специфику имеет процесс оказания консалтинговых услуг в тех случаях, когда предприятие оказывается в состоянии кризиса. При этом следует отметить, что оказание консалтинговых услуг в системе антикризисного управления предприятием является перспективным и актуальным направлением деятельности.

В теории и практике управления под консалтингом понимают вид интеллектуальной деятельности, основная задача которого заключается в анализе, обосновании перспектив развития и использования научно-технических и организационно-экономических инноваций с учетом предметной области и проблем клиента. Консалтинг решает вопросы управленческой, экономической, финансовой деятельности организаций, оптимизации деятельности предприятия. В широком смысле консалтингом является любая помощь, оказываемая внешними консультантами в решении проблем развития бизнеса [4]. К преимуществам использования консалтинга относятся: специальные знания и умения, полученные от консультанта; эффективная профессиональная помощь на непостоянной основе; объективный взгляд извне; обоснование управленческих решений; обучение посредством коучинга [10, 15].

В процессе антикризисного управления на предприятиях наиболее востребованы услуги управленческого консалтинга, который преимущест-

венно представлен следующими направлениями [9]: управление бизнесом; стратегические изменения; организационное управление; консалтинг восстановления бизнеса и кризис-консалтинг; консалтинг инвестиционных проектов, содействие в разработке прогнозов; консалтинг в области управления человеческими ресурсами и их развития. Главная задача консультантов при работе на предприятии, нуждающемся в разработке стратегии и тактики антикризисного управления, заключается в том, чтобы способствовать выработке руководством оптимальных в сложившихся условиях управленческих решений.

Зарубежный опыт реализации стратегий антикризисного управления показывает важность учета стадии жизненного цикла и интенсивности конкурентной борьбы на отраслевом рынке. Практика по реализации антикризисных мер на предприятиях – лидерах мирового рынка доказывает целесообразность радикальных изменений в методах и инструментах менеджмента, а также в профессиональной подготовке антикризисных управляющих. Последние должны быть сориентированы на активные действия в нестабильной рыночной ситуации по предотвращению кризисных явлений и способны обеспечить финансовую стабильность предприятий [16-20].

При этом следует помнить, что методики и теоретические подходы, используемые в зарубежных странах, неприменимы без учета специфики российской хозяйственной практики и бизнес-среды. Зарубежный опыт получен в условиях равновесного конкурентного рынка, свободы выбора, предпринимательства, незыблемости прав собственности, поэтому требуется его осторожная и вдумчивая адаптация в российских реалиях.

Таким образом, современная концепция антикризисного управления основана на ранней идентификации развития кризисной ситуации в тех условиях, когда еще имеется большая свобода действий и более широкий выбор антикризисных процедур. Механизм антикризисного управления становится эффективным инструментом, только если он базируется на объективных законах развития современного предприятия. Применение превентивных методик антикризисного консалтинга целесообразно считать одним из эффективных способов усиления позиций предприятия в период кризиса.

Список литературы

1. Антикризисное управление [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/5229>
2. Зуб А. Т. Антикризисное управление : учебник для бакалавров. – 2-е изд., пер. и доп. – М. : ЮРАЙТ, 2014. – 343 с.
3. Антикризисное управление: от банкротства – к финансовому оздоровлению / под ред. Г. П. Иванова. – М. : Закон и право, ЮНИТИ, 2015. – 130 с.
4. Гольдин А. А. Консалтинговые услуги в механизме реализации антикризисного управления на российских предприятиях : автореф. дисс. ...

канд. экон. наук [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ceninauku.ru>

5. Грязнова А. Г. Антикризисный менеджмент. – М. : Диалог-МГУ, 2010.

6. Зайченко М. Н. Консалтинговые услуги в области антикризисного управления на предприятиях : автореф дис. ... канд. экон. наук [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com>

7. Корнеева Е. Н. Формирование стратегий управления человеческими ресурсами в условиях организационных изменений : автореф. дисс. ... канд. экон. наук / Самарский государственный экономический университет. – Самара, 2008. – 22 с.

8. Коротков Э. М. Антикризисное управление : учебник для бакалавров. – М. : ЮРАЙТ, 2014. – 406 с.

9. Нестеренкова О. Объем консалтинговых услуг в России в 2017 г.: Прогноз Исследовательского центра компании IPT Group. Пресс-релиз 25.10.2017 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://iptg.ru/press/smi/obem-rynka>

10. Никитина Н. В. Современные тенденции развития менеджмента // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. – 2011. – № 2. – С. 272-274.

11. Смирнова М. Ю. Антикризисный менеджмент в современных условиях // Наука – промышленности и сервису : сб. ст. VII международ. науч.-практ. конф. – Тольятти : Изд-во ПВГУС, 2012. – С. 78-81.

12. Файншмидт Е. А. Антикризисное управление : учебный курс. – М., 2012. – 318 с.

13. Druker P, Practice of management, (Moscow: Williams Publ. 2003), 398 p.

14. European Union. Phare Programme. A guide to project identification and preparation. GLOSSARY. Crisis Management. – Режим доступа: www.mos.gov.pl/mos/publikac/Raport

15. Korchagin P., Korneeva E., Nikitina N. (2015) Factors that influence the effectiveness of Russian telecommunication companies. Economics & Sociology 8 (3):119-130.

16. Ladanov ID. Practical Management (Moscow: Elnik Publ. 1995), 494 p.

17. NATO Logistics Handbook. Definitions. – Режим доступа: <http://www.nato.int/docu/logi-en/1997/defini.htm>

18. Milner B. (2006) Concept of organizational changes in modern companies. Problems of management theory and practice, 1:27-34.

19. Robbins SP, Organizational behavior, 9th edn. (Prentice Hall: NJ, USA, 2001), 200 p.

20. Tannenbaum A. S. (1961) Control and effectiveness in a voluntary organization. American Journal of Sociology 67:33-46.

УДК 004.046

Е. Ю. Малышева*

**Малышева Елена Юрьевна, кандидат технических наук, доцент
Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти
em_tgas@mail.ru*

О. А. Филиппова*

**Филиппова Ольга Александровна, кандидат экономических наук, доцент
Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти
kaf_pive@tolgas.ru*

Е. Н. Морозова*

**Морозова Екатерина Николаевна, магистрант
Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти
Ekaterina1morozova@yandex.ru*

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Ключевые слова: управление учебно-методическим обеспечением, мониторинг, структурный подход, функциональное моделирование планирования и мониторинга УМО.

Рассматривается процесс мониторинга учебно-методического обеспечения как одного из важнейших аспектов процесса управления деятельностью средних профессиональных образовательных организаций. Цель статьи – выявление основных проблем, возникающих в ходе подготовки методических материалов и средств обучения, их исследование с помощью моделирования, разработка на основе анализа бизнес-процессов функциональной модели процесса управления с декомпозицией системы. Теоретической и методологической базой исследования послужили результаты трудов отечественных и зарубежных ученых.

Формирование оптимального учебно-методического обеспечения образовательного процесса в колледже – весьма сложная и трудоемкая задача. Для соответствия новым условиям рынка труда, реализации федеральных государственных образовательных стандартов и новой системы показателей качества образования учебно-методическое обеспечение образовательного процесса постоянно обновляется, вносятся коррективы, добавляются региональные компоненты, дополняющие список УМК, что делает процесс мониторинга очень затратной задачей как с точки зрения времени, так и трудовых ресурсов, задействованных в данном процессе.

Обеспечение высоких показателей возможно только при построении слаженной системы, с качественно новой схемой информационных потоков в образовательном учреждении, внедрением информационной системы, основанной на базе данных, сведения из которой могут быть получены оперативно и сгенерированы в отчет.

В работе представлены технологические особенности применения методологии функционального моделирования IDEF0, использованные в ходе создания автоматизированной информационной системы для разработки востребованной модели информационной системы мониторинга обеспеченности учебного процесса учебно-методического обеспечения профессионального образовательного учреждения.

Практическая значимость работы состоит в том, что исследования были проведены на основе среднего профессионального образовательного учреждения, описаны задачи, возникающие проблемы и поставленные задачи перед системой мониторинга УМО, выстроена схема информационных потоков, в которую внесены связи с работодателями и рынком труда. Предлагаемые модели являются типовыми и могут использоваться как инструменты мониторинга для подготовки к аккредитации и лицензированию.

В настоящее время мониторинг учебно-методического обеспечения (УМО) один из важнейших аспектов процесса управления деятельностью средних профессиональных образовательных организаций (СПО). В рамках данного механизма осуществляется отслеживание методических материалов и средств обучения для определения его соответствия нормам и стандартам, результатам, обозначенным работодателями и рынком труда с целью принятия адекватных управленческих решений.

Учебно-методическое обеспечение по факту является важнейшим инструментом организации образовательного процесса, именно оно формирует содержание обучения и построение всего учебного процесса. Обеспечение своевременной разработки компонентов УМО для аудиторного и самостоятельного освоения учебных дисциплин и профессиональных модулей образовательной программы способствует реализации федерального государственного образовательного стандарта по специальности. Стопроцентная обеспеченность всех видов занятий по дисциплинам учебного плана учебно-методической документацией – неотъемлемое условие, определяющее содержание и качество подготовки [1-3]. Именно этот факт является основополагающим для руководства образовательных учреждений при планировании учебного процесса ежегодно и одной из важнейших задач управления, а также важной частью руководства всей организацией.

Формирование оптимального учебно-методического обеспечения образовательного процесса в колледже – весьма сложная и трудоемкая задача. Для соответствия новым условиям рынка труда, реализации федеральных государственных образовательных стандартов и новой системе пока-

зателей качества образования учебно-методическое обеспечение образовательного процесса постоянно обновляется, вносятся коррективы, добавляются региональные компоненты, дополняющие список УМК.

Учитывая, что большая часть задач по разработке и своевременной сдаче УМО дисциплины возложена на плечи преподавателя-предметника, при этом он проводит уроки, организует воспитательную работу со студентами и выполняет прочие обязанности, закрепленные за ним в рамках должностных инструкций, возникают сложности в своевременной сдаче требуемых комплектов документов.

Планирование и мониторинг комплексного УМО дисциплин возложена в СПО учреждениях на заместителей директоров по учебно-методической работе и методистов. Обеспечение высоких показателей возможно только при построении слаженной системы, чем продуктивнее она построена, тем лучше достигаются поставленные цели, а значит, формируется настоящий специалист.

Для формирования представления о движении УМО в учреждениях СПО необходимо изучить управленческую структуру колледжа и схему движения информационных потоков.

На рис. 1 представлен пример структуры колледжа, где рамкой со штрихом выделены подразделения, с которыми происходит информационный обмен УМО. К этим подразделениям относятся: директор, заместитель директора по УМР, заместитель директора по УПР, заведующие отделениями по основным образовательным программам СПО, учебная часть, методическая служба, предметные (цикловые) комиссии, преподаватели, мастера производственного обучения, библиотека и студенты [3].

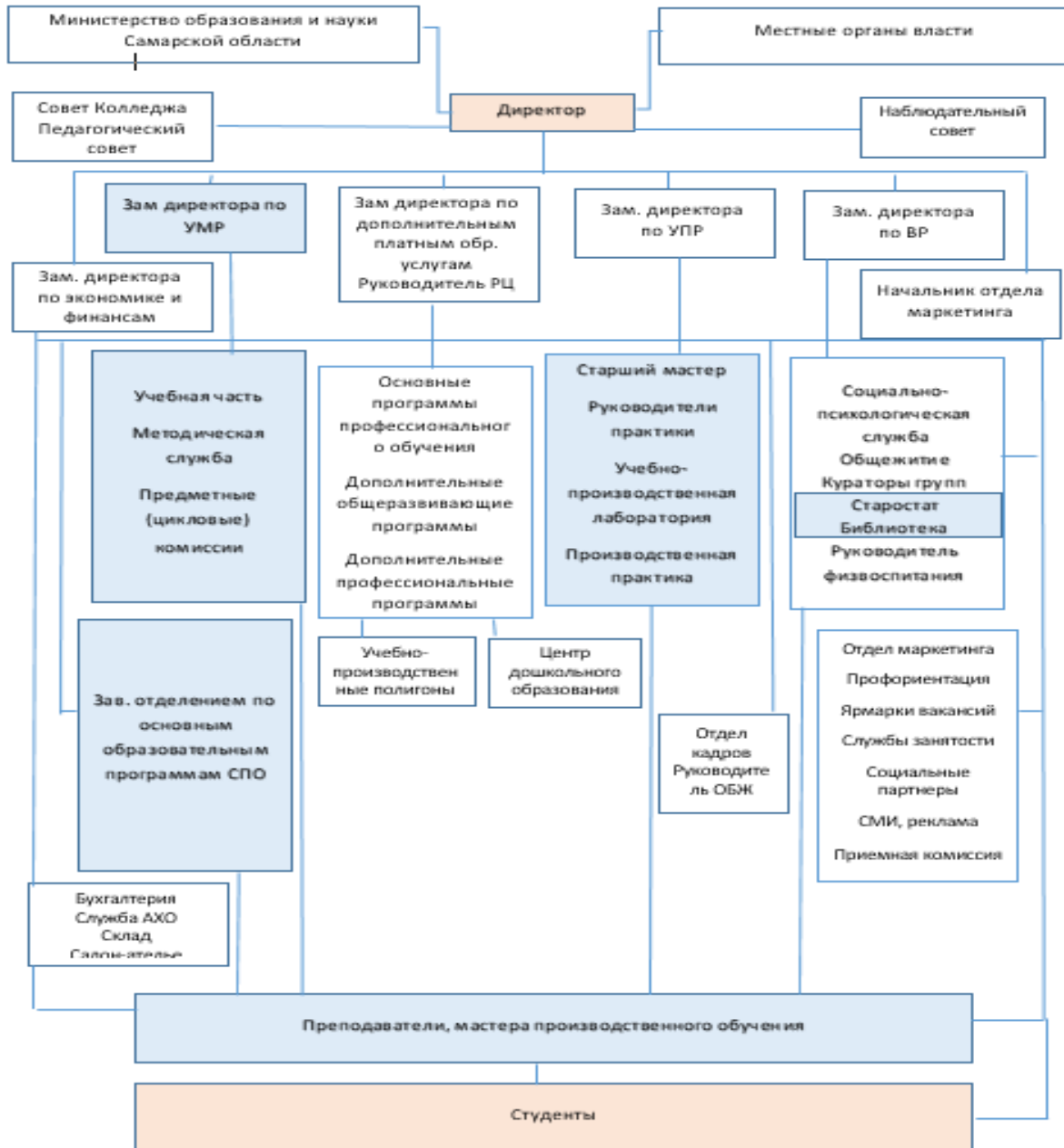


Рис. 1. Организационная структура ГАПОУ ТКСТП

Задействованные структурные позиции в системе управления колледжа отвечают за следующие задачи: планирование издание УМО колледжа; участие в организационном и методическом обеспечении различных форм обучения с использованием современных информационных технологий, включая работу с сайтом колледжа для организации самостоятельной вне-учебной работы студентов; создание эффективного механизма реализации образовательных программ специальностей; взаимодействие с вышестоящими организациями и работодателями для реализации дуального обучения, мониторинга формирования профессиональных компетенций будущих специалистов [4, 7].

Рассмотрим, как организован поток информации между подразделениями колледжа по процессу планирования и мониторинга УМО согласно рис. 2.

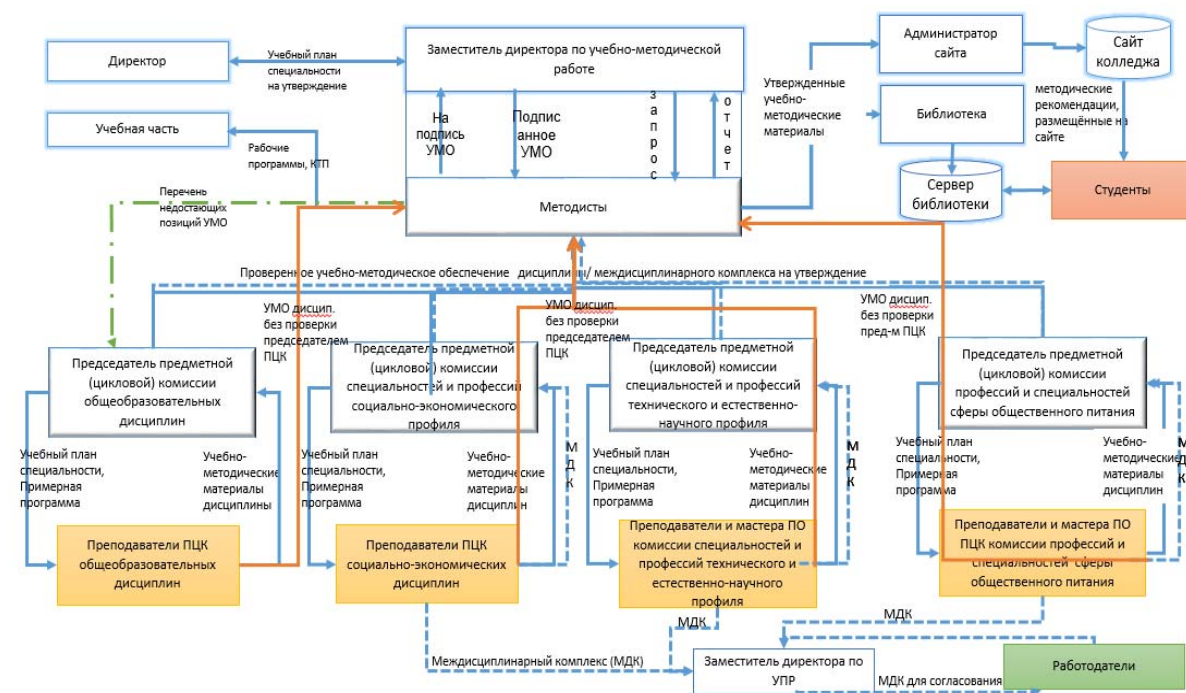


Рис. 2. Информационные потоки в колледже

В процессе работы методистами под руководством заместителя директора по УМР разрабатываются и корректируются учебные планы специальностей, которые спускаются председателям ПЦК и совместно с примерными рабочими программами передаются преподавателям. Педагоги ведут разработку УМО с учетом требований ФГОС и требований работодателей к организации учебного процесса вариативной части образовательной программы.

Проведение детальной проверки на соответствие требованиям ФГОС к содержанию и методических указаний по оформлению материалов УМО возложено одновременно на две структурные единицы в порядке следующей очередности: председатели ПЦК, далее методисты колледжа. В результате проверки документы могут быть переданы на доработку как председателем ПЦК, так и методистом или приняты без замечаний и подписаны ими соответственно. На следующем этапе разработки УМО передаются на рецензирование и экспертизу в образовательные организации и работодателям.

После проведения многоступенчатой проверки и подписания заместителем директора по УМР и/или директором образовательного учреждения документы УМО размещаются на сайте колледжа и компьютерах библиотеки для организации доступа к ним студентов.

Ежегодно анализируются позиции не разработанных документов, входящих в обязательное обеспечение учебного процесса по колледжу, данные собираются методистами и председателями ПЦК, которые на их основе формируют отчеты. В результате существующих отчетов составляются распоряжения и приказы о назначении ответственных за разработкой документов УМО и сроков их реализации заместителем директора по УМР [4].

Структура информационных потоков не идеальна, и существует множество факторов, оказывающих на нее влияние, вследствие чего приводящих к проблемам в организации учебного процесса. Маршруты движения документации могут нарушаться, и контроль за качеством содержания материалов УМО может быть утрачен по причине человеческого фактора. Преподаватели в силу загруженности могут забывать о сроках сдачи необходимых документов УМК. Председатели ПЦК не получают полной информации о разработанных позициях УМО, так как педагоги могут сдавать документы методистам, пропуская их в системе контроля качества, поэтому таблицы обеспеченности дисциплин и специальностей могут быть недостоверны. Стоит учитывать и следующую причину в списке существующих проблем: потеря информации в электронном виде по причине компьютерных сбоев или намеренных действий сотрудников по уничтожению информации.

Выявленные в ходе анализа проблемы требуют внедрения новых инструментов и подходов к их решению [8]. Основным подходом к анализу бизнес-процессов является их исследование с помощью моделирования [6, 9-12]. Одним из инструментов может стать применение структурного подхода и инструментов системы автоматизированного проектирования BPWin как средства моделирования для анализа и понимания бизнес-процессов. Данная программа поддерживает три методологии моделирования: функциональное моделирование (IDEF0); описание бизнес-процессов (IDEF3); диаграммы потоков данных (DFD).

С целью создания функциональной модели процесса планирования и мониторинга учебной документации с перспективой разработки информационной системы, автоматизирующей работу по планированию и мониторингу УМО в колледже, требуется выделить определенные этапы с описанием входных и выходных информационных и материальных потоков, управления и исполнителей [7]. Функциональная модель в представлении диаграмм декомпозиций обеспечит прозрачность в логике движения материалов УМО и необходимый уровень контроля за информационными процессами в колледже, решив тем самым значительную часть проблем. Также подобные инструменты могут оказать существенную помощь в подготовке к аккредитации и лицензированию.

Рассмотрим функциональную модель организации обеспечения учебно-методического сопровождения учебного процесса в колледже, а именно планирование и мониторинг УМО. Для подробного представления бизнес-процессов будут представлены диаграммы декомпозиции, которые приня-

то назвать А0-диаграммами. На рис. 3 представлена А0-диаграмма управления УМО, которая разбивает данный процесс на три вида работ: планирование УМО, разработка УМО и мониторинг [5].

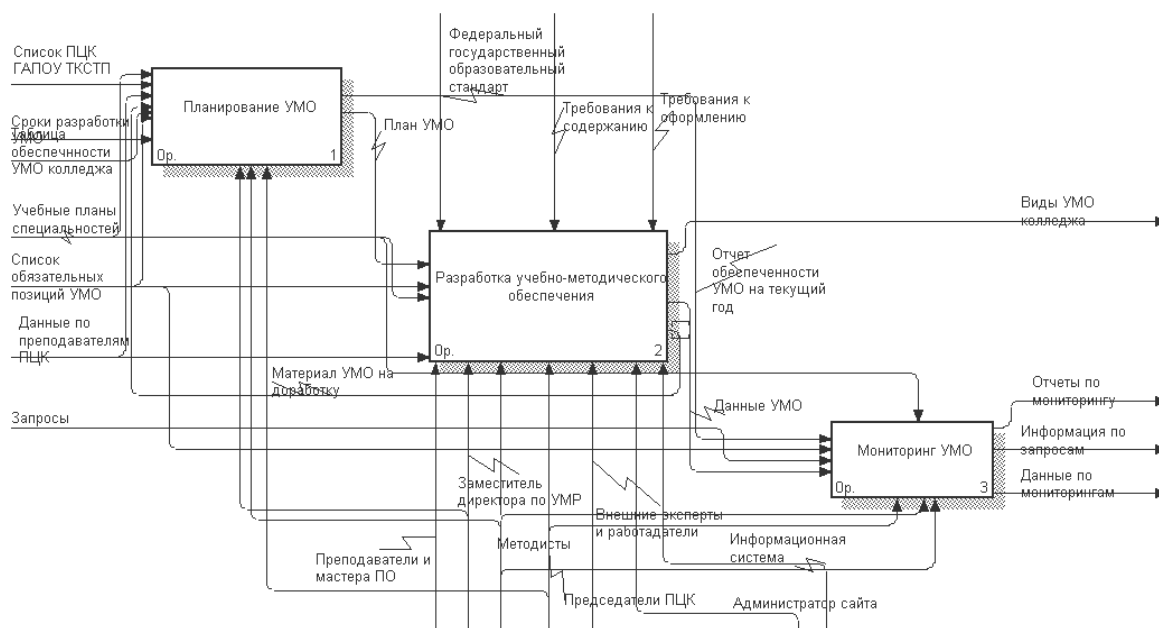


Рис. 3. Диаграмма процесса «Управление УМО в колледже»

Для планирования и мониторинга используется таблица обеспеченности учебно-методическими материалами специальности, которая формируется методистами колледжа на основании рабочего учебного плана, списка обязательных позиций УМО и данных по преподавателям ПЦК. Также при разработке таблицы обеспеченности используются ФГОС, требования к оформлению и содержанию. Выходной информацией является план УМО по каждой из специальностей колледжа.

В процессе разработки учебно-методического обеспечения применяются учебные планы специальности, список обязательных позиций УМО, данные по преподавателям ПЦК. В процессе учитываются входные требования и возможен возврат на предыдущий уровень материала УМО на доработку. Как видно из представленной диаграммы, участвуют следующие исполнители: преподаватели и мастера производственного обучения, председатели ПЦК, методисты, заместитель директора по УМР, внешние эксперты, отвечающие за рецензирование и экспертизу. Информационная система в процессе внедрения несет на себе функции ресурса материально-технического обеспечения.

Далее данные по УМО, план обеспеченности УМО передаются на мониторинг. При мониторинге выполнения плана УМО применяются учебные планы специальностей. На выходе мониторинга создаются отчеты, поступает информация по запросам, данные по мониторингам.

На рис. 4 представлена диаграмма процесса планирования УМО в колледже. Таблица обеспеченности является вводной информацией в двух процессах, так как проверка обеспеченности и выявление потребностей выполняются в последовательности, представленной в диаграмме. Проверка осуществляется по результатам наличия, выявление потребностей при использовании списка обязательных позиций УМО, данный процесс осуществляют методисты колледжа. В результате составляется список потребностей в УМО по ПЦК, при составлении списка применяются учебные планы специальностей, список ПЦК, данные по преподавателям. Формированием занимаются председатели ПЦК и методисты.

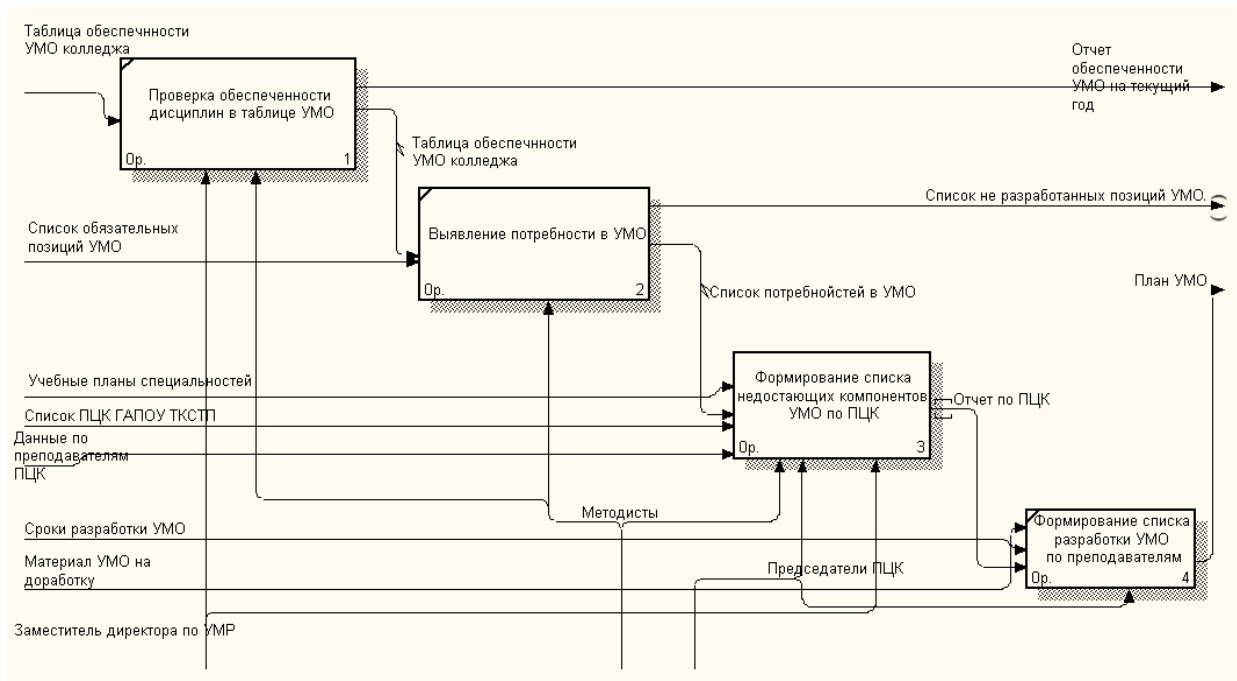


Рис. 4. Диаграмма процесса «Планирование УМО в колледже»

При детализации процесса «Формирование списка УМО по ПЦК», представленного на рис. 5 «Диаграмма процесса «Разработка УМО дисциплины», совокупность процессов, заключенных в данном действии, будет представлена из следующей совокупности: формирование списка разработки УМО по ПЦК, назначение преподавателей, отвечающих за разработку УМО, формирование отчетов о закреплении за преподавателями с указанием срока сдачи, издание локальных актов о назначении преподавателей и сроков сдачи.

Исполнители процессов представлены на диаграмме из следующих структурных единиц: заместитель директора по УМР, методисты, председатели ПЦК. На данном этапе на них возлагается работа по проверке обеспеченности и формированию списка позиций и преподавателей, отвечающих за разработку.

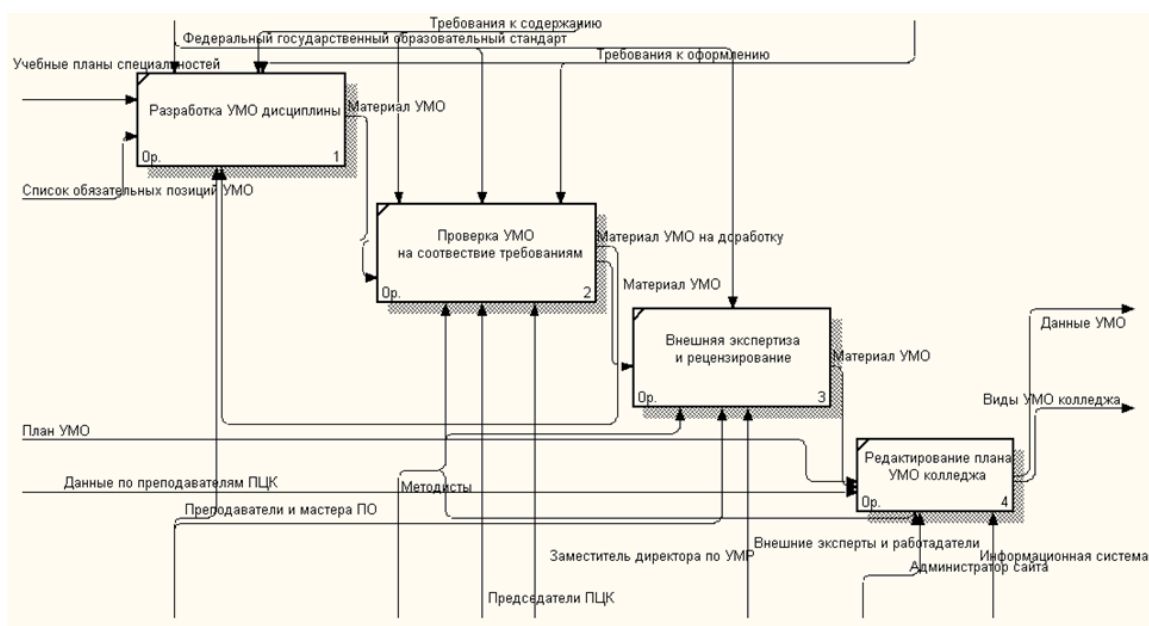


Рис. 5. Диаграмма процесса «Разработка УМО дисциплины»

При разработке УМО дисциплин специальности, состоящей из четырех процессов, выходной информацией являются данные по УМО и виды УМО колледжа. В реализации процесса происходит проверка УМО на соответствие требованиям ФГОС и на соответствие содержания, оформления.

Процесс мониторинга УМО (рис. 6) содержит в себе такие совокупности, как: выполнение плана разработки УМО, мониторинг разработки УМО по специальности, мониторинг разработки УМО по преподавателям.

В различных процессах задействованы следующие специалисты: председатели ПЦК и методисты. Их деятельность направлена на создание отчетов по мониторингу, в которые включены следующие выходные документы: данные по мониторингу специальности, отчеты, информация по запросам, данные по мониторингам по преподавателям ПЦК.

На базе предлагаемого информационного учебно-методического обеспечения колледжа можно автоматизировать ручной ввод данных, получение аналитической информации как для руководства колледжа, так и для проведения оценки вышестоящими органами управления образования.

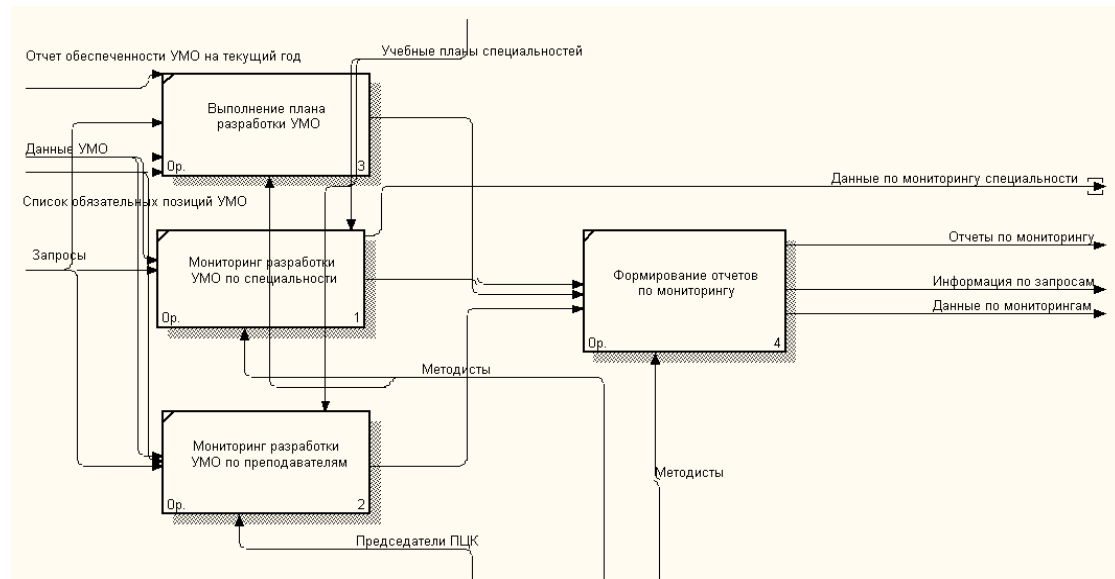


Рис. 6. Диаграмма процессов «Мониторинг УМО»

Полученные результаты могут быть использованы для практического применения при организации деятельности учебно-методических отделов колледжа в целях повышения эффективности управления учебным заведением в целом в современных условиях. Предлагаемые модели являются типовыми и могут использоваться специалистами средних профессиональных образовательных организаций.

Подобные инструменты могут служить поддержкой процесса подготовки к аккредитации и лицензированию, а также могут быть использованы экспертами при проведении аттестационной экспертизы и аккредитации колледжа.

Список литературы

1. Приказ Рособнадзора РФ от 25.10.2011 № 2267 «Об утверждении критериев показателей, необходимых для определения типа и вида образовательного учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования».

2. Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса среднего профессионального образования : метод. рекомендации / сост. С. Е. Лузгин ; Саран. кооп. ин-т РУК. – Саранск, 2011. – 68 с. – URL: <http://saransk.ruc.su/upload/medialibrary>

3. Горькаева Е. Ю. Особенности учебно-методического обеспечения в колледже // Молодой ученый. – 2014. – № 18. – С. 538-539. – URL: <https://moluch.ru/archive/77/13124>

4. Общая информация. Официальный сайт ГАПОУ ТКСТП. – URL: <http://ttstp.tgl.net.ru/>

5. Черемных С. В., Семенов И. О., Ручкин В. С. Моделирование и анализ систем. IDEF-технологии : учебник-практикум. – М. : Финансы и статистика, 2009. – 188 с.

6. Якимов С. П. Функциональная модель процесса образования // Открытое образование. – 2012. – № 5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/funktsionalnaya-model-protssessa-obrazovaniya> (дата обращения: 24.09.2018).

7. Ипатова Э. Р. Методологии и технологии системного проектирования информационных систем : монография. – М. : Флинта, 2016. – 300 с.

8. Шахгельдян К. И. Опыт интеграции при разработке информационной среды вуза // Открытое образование и информационные технологии : материалы всерос. науч.-метод. конф. – Пенза, 2005. – С. 368-371.

9. Красильникова А. В. Обзор моделей мониторинга качества составляющих педагогической системы в вузах // Концепт. – 2014. – № 11. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14329.htm>

10. Ананьев И. В., Серова Е. Г. Области эффективного применения нотации IDEF0 для задач описания бизнес-процессов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. Менеджмент. – 2008. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/oblasti-effektivnogo-primeneniya-notatsii-idef0-dlya-zadach-opisaniya-biznes-protssesov-1> (дата обращения: 22.09.2018).

11. Ciurana J., Garcia-Romeua M. L., Ferrer I., Casadesus S. M. A model for integrating process planning and production planning and control in machining processes. *Robotics and Computer-Integrated Manufacturing*, 2008. Vol. 24, i. 4, p. 532-544.

12. Ackoff R. L., Magidson J., Addison H. J. *Idealized Design: Creating an organization's future*. Wharton School Pub., 2006. 285 p.

13. Rosing M., Scheel H. *The Complete Business Process Handbook*, Elsevier, 2015. 708 p.

14. Qin S. F., Harrison R., West A. A., Wright D. K. Development of a novel simulation modeling system for distributed manufacturing, *Computers in Industry*, 2004. Vol. 54, i. 1, p. 69-81.

15. Šerifi V., Dašiū P., Dašiū J. Functional and information model of expert specialization using IDEF standard. *Journal of Modeling and Optimization in the Machines Building Fields (MOCM)*, 2008. Vol. 14, i. 2, p. 268-279.

16. Chin K. S., Zu X., Mok C. K., Tam H. Y. Integrated Integration Definition Language (IDEF0) and colored Petri nets (CPN) modeling and simulation tool: a study on mould-making process. *International Journal of Production Research*, 2006. Vol. 44, i.16, p. 3179-3205.

17. Kim S.-H., Jang K.-J. Designing performance analysis and IDEF0 for enterprise modeling in BPR. *International Journal of Production Economics*, 2002. Vol. 76, i.2, p. 121-133.

© Малышева Е. Ю., Филиппова О. А., Морозова Е. Н., 2018

Математические и инструментальные методы экономики

УДК 338.28

В. О. Жандармов***Жандармов Владимир Олегович, магистрант**Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток
zhandarmov.vo@students.dvfu.ru***Н. С. Евдакимова*****Евдакимова Наталья Сергеевна, магистрант**Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток
evdakimova.ns@students.dvfu.ru***В. Н. Доставалов*****Доставалов Валерий Николаевич, кандидат физико-математических наук, доцент**Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток
rafassiaofusa@mail.ru***ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ
ПРИ ОЦЕНКЕ ОПТИМАЛЬНОГО НАБОРА
ПРОИЗВОДСТВА ПРИ ОГРАНИЧЕНИИ НА ВРЕМЯ**

Ключевые слова: математическое моделирование, оптимизация, метод Литтла, текстильная промышленность.

Рассмотрен один из возможных способов решения ежедневной задачи производства – определение оптимального плана выпуска продукции. В качестве ограничений производства представлены, во-первых, предельное время на производство; во-вторых, норма «трудозатрат» на производство каждой единицы продукции; в-третьих, объем сырья на складе – запас; в-четвертых, норма денежных затрат на производство каждой единицы продукции; в-пятых, необходимый объем, указанный в заявке от покупателя каждого вида продукции. Рассмотрен ряд возможных математических моделей, которые бы могли описать данную проблему и решить подобную задачу. В статье основному вниманию подлежит модель из области математического моделирования. На примере предприятия показано, как работает модель, проведен анализ решения частной задачи. Рассмотренная модель обобщает две ранее известные задачи линейного целочисленного программирования. Линейная задача производства – суть постановки этой задачи заключается в том, чтобы найти некоторый набор производимых благ из условия наличия нормы «трудозатрат», запасов сырья, максимизации объема прибыли. Задача минимизации времени – это условие, которое, как правило, относится к системе линейных ограничений и целевой функции в модели. Рассмотрена теория задач линейного программирования. Класс таких экономических задач, как показано в

статье, можно отнести к роду нетривиальных производственных задач комбинаторного типа. Данная модель может быть полезна в целом ряде систем производств, среди которых можно выделить, во-первых, деревообработку, сталелитейное производство и другие, где стоит комбинаторный вопрос об объемах производства исходя из ряда ограничений.

Массовое производство считается производственной системой XX века, а оптимизированное производство сегодня называют производственной системой XXI века. Оптимизация производственных процессов — это понятие, применимое к компании на любой стадии развития. Кроме того, есть ситуации, в которых просто необходимо оптимизировать производство, или предприятие окажется нерентабельным. Если в условиях дешевой рабочей силы, дешевого сырья и энергии рентабельность достигается именно за счет доступности этих источников, то с ростом цен на эти составляющие производство становится более затратным и соответственно менее рентабельным. Предприятию приходится сокращать затраты и применять более эффективные технологии производства.

Одним из способов сокращения расходов является комбинаторный вопрос об объемах и количествах производства. Отсюда вытекает решение вопроса о максимальной экономии, во-первых, на занятость трудового ресурса на производстве — сколько использовать рабочих в тяжелом производстве; во-вторых, решается вопрос о минимизации затрат времени на производство. Эти параметры являются одними из ключевых при принятии решений на открывающихся предприятиях.

Зададимся вопросом решения классической производственной задачи — удовлетворения заявки потребителя. Заявитель присылает заявку, в которой отражает необходимое количество товаров для производства за некоторое также указанное время. У производителя есть сетка ресурсозатрат на производство каждой единицы продукции. Также производитель обладает некоторыми ресурсами, которые собирается пускать в производство.

Планируется воспользоваться математическим моделированием при решении этой нетривиальной комбинаторной задачи.

Обзор методов решения

В табл. 1 представлены методы решения подобной задачи.

Таблица 1

Методы решения транспортно-производственной задачи

Метод/Параметры	Краткая характеристика метода	Проблема «больших данных»	Скорость сходимости	Вычислительная сложность
Квадратическое программирование [1, 2, 10]	Первостепенно строится математическая квадратическая модель, затем используя стандартные алгоритмы, происходит поиск оптимума	Не решена	Средняя	Высокая
Supply Chain Management [1, 2, 6, 11]	Построение математической модели (не обязательно линейной или квадратической). Используя модификации генетического алгоритма, происходит процесс нахождения оптимума задачи	Решена	Низкая	Высокая
Теория графов [1, 2, 4, 5, 10]	Используются основные теоремы теории графов.	Не решена	Низкая	Высокая
Greedy Algorithm [1, 11, 16]	Используя полный перебор всех вариантов, происходит поиск всех допустимых решений. Происходит сравнение целевой функции, выбирается наилучший из полученных.	Не решена	Низкая	Высокая
Стохастическое моделирование [2, 12, 13]	Метод работает в несколько этапов. Построение стохастической модели. Подбор алгоритма нахождения оптимума модели. Работа алгоритма. Обработка решения.	Решена	Низкая	Средняя
Метод перекрестной энтропии [3, 14, 15]	Построение модели ограничений, целевой функции, цепей Маркова. Работа метода Монте-Карло. Обработка решения «обратным ходом Монте-Карло».	Решена	Средняя	Средняя

Принимая во внимание информацию о методах, описанную выше, воспользуемся другим разделом математического моделирования для решения этой задачи: линейное целочисленное программирование. При нахождении оптимального набора переменных будем использовать алгоритм Литтла [1, 2, 7, 8, 10], так ему характерна высокая скорость сходимости.

Постановка задачи

Пусть матрица трудозатрат на производство товара типа j в пункте i принимает вид

$$A = \{A_{ij}\}, i = 1:n, j = 1:m \quad (1)$$

Положим

$$b = \{b_i\}, i = 1:n, \quad (2)$$

где b_i – есть запас на i пункте производства ресурсов. Пусть матрица затрат на производство каждой единицы продукции задается как

$$c = \{c_i\}, i = 1:n \quad (3)$$

Обозначим за $Q_i, i = 1:n$ – необходимый объем в заявке (в штуках), за $T_i, i = 1:n$ – максимальное время, которое производитель затратит на производство (в часах), за Q положим значение суммарное максимальное количество продукции, которое предприятие имеет возможность произвести.

Математическая модель

Как известно, любое предприятие находится в условиях ограниченности ресурсов. Одновременно определим a_j как количество товара j , производимого в текущем пункте производства. Вышеописанное запишем в виде математического ограничения:

$$\sum_{j=1}^m A_{ij} a_j \leq b_i, i = 1:n \quad (4)$$

Введем ограничение на максимальное количество продукции, которое предприятию способно произвести.

$$\sum_i a_i = Q \quad (5)$$

Определим максимальное время на производство каждой единицы продукции.

$$\sum_i a_i t_i \leq T \quad (6)$$

Введем ограничение на целочисленность товаров.

$$a_i \in \mathbb{Z}^+, i = 1:n \quad (7)$$

Зададим целевую функцию:

$$\sum_i a_i c_i \rightarrow \min \quad (8)$$

Пример

Пусть матрица затрат имеет следующий вид: $c = (1, 2, 3, 4, 5)$. Зададим количество товаров в заявке $Q = 5$. Положим максимальное количество времени $T = 100$ часов. Пусть время на производство каждой единицы продукции примет вид: $t = (5, 4, 3, 2, 1)$. Определим объем запасов сырья

$b = (7,88,50,100,100,100)$. Зададим нормы ресурсозатрат производства

$$A = \begin{pmatrix} 2 & 23 & 2 & 3 & 1 \\ 22 & 1 & 2 & 1 & 5 \\ 3 & 5 & 21 & 4 & 4 \\ 1 & 1 & 1 & 20 & 1 \\ 7 & 9 & 10 & 15 & 1 \\ 9 & 9 & 2 & 3 & 10 \end{pmatrix}$$

. Реализация представлена в [8] в среде Matlab. В табл. 2 представлены выходные параметры решения задачи.

Таблица 2

Выходные параметры задачи

Признак	Значения
Оптимальный объем, шт.	(2, 0, 0, 0, 3)
Остатки сырья, шт.	(0, 29, 32, 35, 95, 83, 52)
Значение целевой функции, у.е. (8)	17
Количество потраченного времени, ч (6)	(30, 0, 0, 0, 45)

Таким образом, рассмотрен авторский подход к решению нетривиальной комбинаторной задачи текстильной промышленности. Рассмотрен пример с пятью товарами, 6 видами ресурсов. Из табл. 2 видно, что решение соответствует всем вышеописанным ограничениям и удовлетворяет условию оптимальности алгоритма Литтла, доказательство описано в [3]. Приведен краткий анализ существующих методов решения подобных задач.

Показано, что такую задачу возможно решить, используя пакет Matlab. Такая постановка задачи и модель могут быть использованы на любом предприятии текстильной направленности, где необходимо найти оптимальный комбинаторный вариант для производства с целью минимизации временных издержек и максимизации прибыли.

Список литературы

1. Рогулин Р. С. Единая модель производственной, транспортной, учета времени, максимального потока / Р. С. Рогулин, П. В. Нечаев, Д. Е. Плешанов // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 9 (98). – С. 849-853.
2. Рогулин Р. С. Обобщение задач транспортной, учета времени, максимального потока в рамках единой экономической модели / Р. С. Рогулин, П. В. Нечаев, Д. Е. Плешанов // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 9 (98). – С. 813-816.
3. Рогулин Р. С. Метод перекрестной энтропии для решения задачи коммивояжера // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Естественные и технические науки. – 2018. – № 2. – С. 52-58.
4. Daskin M. S. What you should know about location modeling // Naval Research Logistics. – 2008. – Vol. 55. – P. 283-294.

5. Hakimi S. L. Optimum distribution of switching centers in a communication network and some related graph theoretic problems // Operations Research. – 1965. – Vol. 13. – P. 462-475.

6. Takayuki Yato, Takahiro Seta. Complexity and Completeness of Finding Another Solution and Its Application to Puzzles. – In IPSJ SIG Notes 2002-AL-87-2. IPSJ, 2002.

7. L. Zhang, S. Malik. The quest for efficient Boolean satisfiability solvers. In Andrei Voronkov, editor, Proceedings of the 8th International Conference on Computer Aided Deduction (CADE 2002), volume 2392 of Lecture Notes in Computer Science. Springer, 2002.

8. URL: <https://pastebin.com/pQxa5y1G>.

9. Рогулин Р. С. Решение транспортной задачи линейного программирования с учетом времени и максимального потока / Р. С. Рогулин, П. В. Нечаев, Д. Е. Плешанов // Транспортное дело России. – 2018. – № 4. – С. 79-82.

10. Golokhvast K. S. Some characteristics of dust particles in atmosphere of kemerovo city according to pollution data of snow cover в, iop / K. S. Golokhvast, V. V. Chayka, P. A. Nikiforov, R. S. Rogulin // Conference Series: Earth and Environmental Science Сер. «Innovations and Prospects of Development of Mining Machinery and Electrical Engineering – Mining Ecology». – 2017. – С. 420.

11. Кириченко К. Ю. Оценка распространения частиц сварочного аэрозоля в пространстве рабочей зоны сварщика в зависимости от времени / К. Ю. Кириченко, Р. С. Рогулин, В. А. Дрозд и др. // Экология урбанизированных территорий. – 2018. – № 2. – С. 42-51.

12. Chao Chen, Moses Olabhele Esangbedo. Evaluating University Reputation Based on Integral Linear Programming with Grey Possibility. Mathematical Problems in Engineering [Электронный ресурс]. – 2018, Article ID 5484326. – 17 p. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1155/2018/5484326>.

13. Yingfeng Zhao, Ting Zhao. Global Optimization for Generalized Linear Multiplicative Programming Using Convex Relaxation. Mathematical Problems in Engineering [Электронный ресурс]. – 2018, Article ID 9146309. – 8 p. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1155/2018/9146309>

14. Yuan-Qiang Chen, Stability of polytopic-type uncertain singular stochastic systems // Journal of Interdisciplinary Mathematics 20:1. – 2017. – P. 47-62.

15. P Sumathi, N Indhumathi. A New Pattern of Getting Nasty Number in Graphical Method. Journal of Physics: Conference Series 1000, pages 012086. – 2018.

16. Philip Möller, Xiaochen Liu, Stefan Schuster, Daniel Boley. Linear programming model can explain respiration of fermentation products [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0191803>.

© Жандармов В. О., Евдакимова Н. С., Доставалов В. Н., 2018

Точка зрения

УДК 281.93 (470.43)

В. Н. Якунин*

Якунин Вадим Николаевич, доктор исторических наук, профессор
Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти
vadyak@mail.ru

**ИСТОРИЯ САМАРСКОЙ ЕПАРХИИ
РУССКОЙ ПРАВОСЛАВНОЙ ЦЕРКВИ
В 1989–1993 ГГ.: СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ**

Ключевые слова: храмы, соборы, церкви, духовенство, архиереи, благотворительность.

Исследуются государственно-церковные отношения, правовое и экономическое положение, финансово-хозяйственная и миссионерская деятельность религиозных организаций Самарской области в 1989–1993 гг. Особое внимание уделено православным религиозным организациям. Статья написана на основе архивных источников, впервые введённых в научный оборот, приводятся статистические данные о количестве религиозных организаций в Самарской области в рассматриваемый период. На местах руководители этих организаций воспользовались новыми возможностями для открытия храмов, направления в них духовенства, выхода к обществу, осуществления благотворительности, нравственного воспитания, иной социальной и общественной деятельности. Анализируется религиозное возрождение в Самарской области, начавшееся в конце 80-х гг. XX в. и продолжающееся по сей день. В работе утверждается, что в новых условиях, когда Церкви была предоставлена полная свобода действий, отменён государственный контроль всех сторон её жизнедеятельности, нужно было воспользоваться создавшейся ситуацией для создания условий к возрождению РПЦ. Изучается влияние Самарской епархии на духовную жизнь Самарской области в контексте политических, экономических, этнических и культурных процессов, протекавших в крае, а также анализируется значение, оказанное иерархами, клириками и мирянами, монастырями, церквями Самарской епархии на культурно-нравственный потенциал региона.

Конец 80-х – начало 90-х гг. XX века – это время, когда религиозные организации после долгих лет гонений, отчуждения от общества вступили с началом перестройки в новый этап своей деятельности, продолжающийся и по сей день. В новых условиях религиозным организациям была предоставлена свобода действий, отменён государственный контроль всех

сторон их жизнедеятельности. На местах руководители этих организаций воспользовались новыми возможностями для открытия храмов, направления в них духовенства, выхода к обществу, осуществления благотворительности, нравственного воспитания, иной социальной и общественной деятельности. Устав РПЦ, принятый на Поместном Соборе 1988 г., способствовал осуществлению этих планов: руководство финансово-хозяйственной деятельностью приходов вернулось вновь к настоятелям храмов, усилилась роль правящего архиерея в жизни епархии. В Куйбышевской епархии был восстановлен институт благочинных, которые стали непосредственными помощниками правящего архиерея по управлению епархией.

В июле 1990 г. состоялось назначение архиепископа Евсевия (Саввина) на Куйбышевскую архиерейскую кафедру РПЦ [9, Л. 3]. К его приезду в Куйбышевской области шёл процесс религиозного возрождения: действовало более 100 религиозных обществ, из которых 90 было зарегистрировано. В их числе находилось более 40 объединений РПЦ, 3 – старообрядцев, 26 – мусульман, 7 – евангельских христиан-баптистов, 2 – лютеран, по 1 у молокан, иудеев, пятидесятников, адвентистов седьмого дня. 6 групп – по 1 евангельских христиан-баптистов, адвентистов седьмого дня и по 2 старообрядцев и лютеран состояло на местном учёте. 9 религиозных обществ: по 1 – сторонников совета церквей ЕХБ, иеговистов и адвентистов-реформистов, 2 общества хлыстов и 4 пятидесятников от регистрации уклонялись [9, Л. 2-3].

Спустя некоторое время возобновили свою деятельность объединения Римской католической церкви. Совершенно новыми для области оказались образования прогрессивного иудаизма, буддистов, методистов, новоапостольской церкви. На начало 90-х годов пришлось нашествие в Самарскую область различных деструктивных сект: мормонов, бахаистов, «великого» белого братства и других. Несмотря на определенные различия между нетрадиционными религиозными направлениями, общей для них являлась активизация своего влияния на людей. Новые религиозные организации использовали под молитвенные собрания и воскресные школы дома молодежи, дворцы культуры, кинотеатры, библиотеки, актовые залы училищ и школ. Как писал по этому поводу начальник отдела по связям с религиозными организациями областной администрации В. С. Власов, «активизация влияния на население с указанными перегибами просматривается в основном в деятельности религиозных объединений протестантского направления, небольших по количеству верующих, но покровительствуемых со стороны влиятельных религиозных организаций из-за рубежа и желающих приобрести вес в нашем обществе, невзирая на соответствие методов достижения цели требованиям действующего законодательства» [5].

В связи с возвращением храмов, которые нуждались в ремонте, необходимостью строительства новых храмов религиозные организации испытывали финансовые затруднения. В результате ими были резко сокращены

отчисления на благотворительные цели: с 1 миллиона 200 тысяч рублей в 1989 году до нескольких тысяч в 1992 г. Лишь отдельные церкви оказались в состоянии материально помогать детским домам, интернатам, домам инвалидов и престарелых.

В несколько ином положении оказались протестантские объединения, поддерживающие контакты с зарубежными единоверцами. Они периодически получали контейнеры и посылки с гуманитарной помощью. Содержимое частично распределялось поровну среди членов объединений и посетителей собраний, реализовывалось на рынке и редко доходило до нуждающихся.

Новый закон не обязывал религиозные объединения ставить в известность органы власти о своем существовании, если они ограничивали свою деятельность удовлетворением религиозных потребностей верующих в домах или квартирах единоверцев, и только объединения, вступающие с окружением в гражданские правовые отношения, должны были обладать правами юридического лица, но пользоваться ими они могли только с момента регистрации своего устава в министерстве юстиции или в отделе юстиции областной администрации, в зависимости от территории, на которую распространялась деятельность данного объединения, о чем ему выдавалось соответствующее свидетельство. Однако вопреки требованиям закона без регистрации своих уставов в правовые отношения вступали многие религиозные объединения.

Некоторые руководители религиозных организаций для достижения своих целей доходили до применения крайних приемов: пикетирования или голодовки, навязчивой агитации за свое вероучение, за передачу бывших зданий культа, за приобретение в собственность или аренду зданий, никакого отношения к религиозным организациям ранее не имевших [1].

После избрания Патриарха Алексия II им было направлено письмо председателю Совета министров РСФСР, в котором ставился вопрос о передаче сохранившихся церковных зданий на территории епархий России для ремонта, восстановления и использования их по прямому назначению. Для восстановления церковных зданий требовались значительные капиталовложения и строительные материалы. Патриарх считал чрезвычайно важным долевое участие государства, общественных организаций и фондов как внутри страны, так и за рубежом в финансировании этих работ.

К просьбе Патриарха Алексия II был приложен список церковных зданий. По Куйбышевской области это были Вознесенский собор, церковь св. мучениц Веры, Надежды, Любви и матери их Софии, Михайло-Архангельская церковь, здания бывшей духовной консистории и духовной семинарии, архиерейский дом с церковью Михаила Архангела, здания бывшего женского Иверского монастыря.

К тому времени на территории Куйбышевской области находилось 105 сохранившихся культовых зданий. 19 из них использовались под производственные и складские помещения, 7 бывших церквей были отведены

под социально-культурные цели (дома пионеров, клубы, библиотеки), 8 зданий находились в аварийном состоянии [8, Л. 4-5]. 17 октября 1990 г. в газете «Самарские известия» было опубликовано открытое письмо В. А. Тархову и К. А. Титову от архиепископа Самарского и Сызранского Евсевия, областных отделений Всероссийского общества охраны памятников истории и культуры, советско-болгарской дружбы, краеведов, русского культурного центра «Самарский собор», в котором ставился вопрос о передаче этих зданий Церкви и рассмотрении проблемы депутатами областного Совета. Архиепископ Евсевий настойчиво шёл для решения подобных проблем на деловые встречи с руководством области, и это давало результаты.

В ноябре 1991 г. вышло постановление главы администрации Самарской области К. А. Титова, предписывающее горрайисполкомам до 1 января 1992 г. рассмотреть имеющиеся заявления религиозных организаций о возвращении им культовых зданий, а областному управлению культуры организовать передачу религиозным объединениям ранее принадлежащих им предметов культа, богословской литературы и иного культового имущества, находящегося в музеях и библиотеках области [2].

Вместе с тем ряд религиозных объединений образовались там, где зданий культа ранее никогда не было или они по известным причинам не сохранились. Таким объединениям, исходя из обстановки и желания верующих, местные органы власти предоставляли возможность построить новое молитвенное здание либо приобрести соответствующее строение и переоборудовать под молитвенные цели. Осуществлялось все это в основном за счет средств самих объединений, а также добровольных пожертвований от населения и негосударственных структур.

Государство в соответствии с законом могло оказать материальную помощь только в реставрации культовых зданий, представляющих историко-культурную ценность. Однако в некоторых районах происходило выделение бюджетных средств на восстановление и строительство новых церквей и переоборудование строений под молитвенные цели. Там, где была возможность, вновь образованным приходам до завершения строительства церковных зданий предоставлялись пустующие помещения. Верующим оказывалось содействие в приобретении строительных материалов.

Не везде местными органами власти достаточно внимания уделялось вопросам, возникающим при восстановлении и строительстве молитвенных зданий, переоборудовании под молитвенные цели приобретенных строений. Эти работы обычно сопровождалась пожертвованиями, которые нередко не обеспечивались должным учетом их поступления и расходования приходскими советами и ревизионными комиссиями объединений. Все это волей-неволей становилось предметом раздоров между учредителями, поводом для жалоб сторон в различные инстанции, но не всегда находило понимание и доходило до объективного рассмотрения со стороны органов власти и правоохранительных органов на местах, вышестоящих церковных руководителей [1].

На территории области шёл активный рост численности религиозных организаций и объединений, которыми ставились вопросы возвращения принадлежащих им ранее предметов культа и молитвенных зданий. С большими трудностями велись восстановление, реставрация и строительство новых храмов. Новым законодательством о свободе совести и вероисповедания религиозным организациям были предоставлены широкие юридические и экономические права, обеспечивающие значительное расширение хозяйственных, социальных и культурных связей с общественными, государственными и зарубежными предприятиями, организациями и фирмами. Значительное место в жизни религиозных организаций занимала евангелизация населения, миссионерская, издательская, благотворительная деятельность. Необходимо было наличие структуры, способной поддерживать государственно-церковные отношения на соответствующем уровне, обеспечить содействие государственному контролю за соблюдением законодательства и взаимодействие с религиозными организациями и центрами [3]. Исходя из этого исполком областного Совета народных депутатов счёл необходимым в феврале 1991 г. создать отдел по связям с религиозными организациями при облисполкоме. Он был утвержден решением президиума № 137 от 21 июня 1991 года и являлся координационным, информационным, консультативным, посредническим и автономным в пределах своей компетенции органом, способствующим поддержанию отношений между государственными, общественными, хозяйственными (с одной стороны) и религиозными организациями, особенно в случаях, требующих решений органов власти. Одновременно отдел оказывал содействие Советам народных депутатов и администрациям области в организации контроля за соблюдением Закона РСФСР «О свободе вероисповеданий» [4]. Начальником нового отдела стал бывший уполномоченный В. С. Власов. В своём отчёте за 1990 г. он отмечал, что у некоторой части духовенства и верующих появлялись сомнения в долговечности желанных перемен в отношении религии и Церкви, а у немногих представителей органов власти сохранялась уверенность в том, что всё это не что иное, как уступка религии, вынужденный компромисс с Церковью при неблагоприятных обстоятельствах. Неуверенность в стабильности доброжелательного отношения к Церкви толкало верующих и духовенство к активизации их действий по всем направлениям. Превратные понятия об улучшении государственно-церковных отношений у представителей власти выливались в неоправданное затягивание решений по запросам верующих [9, Л. 2].

Позитивные изменения в государственно-церковных отношениях, проявившиеся в процессе реализации закона РСФСР «О свободе вероисповеданий» от 25 октября 1990 года, оказали значительное влияние на активизацию верующих почти всех религиозных направлений. По данным социологического исследования, проведенного центром «Прогноз», средний уровень религиозности населения Самарской области в 1992 г. составлял 55-57%. 35% рес-

пондентов заявили о своей религиозной принадлежности. Из них 12-13% считали себя убежденными верующими. В то же время 21,5% отнесли себя к атеистически настроенным, но только 5,1% – к убежденным атеистам и 11,0% заявили, что к религии и атеизму относятся безразлично [1].

В 1990–1992 гг. православные приходы области открыли около 30 воскресных школ, 2 богадельни. Воскресных школ могло бы быть и больше, так как многие религиозные организации хотели воспользоваться правом на их открытие или на проведение факультативных занятий по вопросам вероучения в учебных заведениях, однако квалифицированных кадров для этого не хватало [9, Л. 6].

Большинство священнослужителей, кроме своих пастырских обязанностей, больше стали уделять внимания индивидуальной работе с лицами, нуждающимися в утешении, постороннем уходе и материальной помощи на дому, в больницах, в домах инвалидов, престарелых, в детских домах, интернатах, в местах лишения свободы [1]. В сельских приходах архиепископ Евсевий вменил в обязанность всем настоятелям проводить в воскресные вечера катехизические беседы. Священники выступали по телевидению, посещали светские учреждения: институты, школы, заводы и другие общественные организации и места, где выступали с лекциями о вере, Церкви, нравственности и милосердии, любви к Богу, ближнему и Отечеству. Однако архиепископ Евсевий с сожалением вынужден был констатировать, что «большинство духовенства епархии не подготовлено для такой крайне нужной деятельности» [6, Л. 1-2].

В феврале 1993 г. состоялось решение Священного Синода о переводе архиепископа Евсевия на Псковскую архиерейскую кафедру и о назначении епископом Самарским и Сызранским епископа Сергия (Полеткина). К этому времени в епархии количество зарегистрированных православных приходов составило более 100, был вновь открыт Иверский женский монастырь. В начале 1993 г. на приходах служило 86 священников, 15 диаконов и 20 псаломщиков. 13 священников окончили духовные академии, 29 – семинарии. 11 священников имели высшее образование, 81 – среднее, 5 низшее светское образование. Из диаконов 6 окончили духовные семинарии, 11 имели среднее светское образование [7].

Несмотря на большое количество приходов, многие из них находились в стадии строительства, переоборудования, восстановления и проектирования. Поскольку богослужения в таких зданиях было проводить затруднительно, некоторые из них оставались без священнослужителей [9, Л. 5].

С приходом к власти в 1991 г. нового политического руководства – как в России, так и в Самарской области – отношение власти к Церкви коренным образом изменилось. Впервые за семь с лишним десятилетий власть стала оказывать помощь Церкви в восстановлении ранее разрушенных храмов, строительстве новых церквей, возвращении церковной собственности. Именно с того времени стремительно растёт количество право-

славных храмов, расширяется сеть духовных учебных заведений, в школах уже несколько лет читается курс «Основы православной культуры», проводятся научно-практические конференции по православной тематике, выходят православные периодические издания. С начала 90-х гг. XX в. в области развивается такое направление миссионерской, просветительской деятельности Самарской епархии, как паломничество и религиозный туризм. Положительными факторами, оказывающими влияние на это развитие, являются: наличие привлекательных для туристов и паломников религиозных объектов; территориальная, транспортная и ценовая доступность для российских туристов; выгодное географическое положение; наличие образовательных структур, готовящих кадры для туристской отрасли; поддержка и благословение Самарской епархии на создание местных религиозных маршрутов; финансовая поддержка правительства Самарской области, местных органов власти, бизнеса в строительстве и реставрации храмов, монастырей.

Список литературы

1. Архив В. Н. Якунина. Некоторые данные о состоянии государственно-церковных отношений на территории области и работе районных, городских Советов народных депутатов по осуществлению контроля за соблюдением Закона РФ «О свободе вероисповеданий» в 1992 году.
2. Архив В. Н. Якунина. Постановление главы администрации Самарской области № 58 от 22. 11. 1991 г.
3. Архив В. Н. Якунина. Решение Куйбышевского облисполкома № 54 от 13. 07. 1991 г.
4. Архив В. Н. Якунина. Решение президиума областного Совета народных депутатов № 137 от 21. 06. 1991 г.
5. Архив В. Н. Якунина. Справка отдела по связям с религиозными организациями по вопросам соблюдения некоторых положений закона РФ «О свободе вероисповеданий».
6. Текущий архив Самарского епархиального управления. Отчёт архиепископа Евсевия за 1991 г. Л. 1-2.
7. Текущий архив Самарского епархиального управления. Отчёт епископа Сергия за 1993 г.
8. ЦГАСО (Центральный государственный архив Самарской области). Ф. 3219. Оп. 2. Д. 86.
9. ЦГАСО. Ф. 3219. Оп. 2. Д. 87.

© Якунин В. Н., 2018

УДК 94(470.43)

В. М. Ямашев*

**Ямашев Владимир Михайлович, кандидат исторических наук, доцент
Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти
vyamashev@mail.ru*

Т. И. Адаевская*

**Адаевская Татьяна Ивановна, кандидат исторических наук, доцент
Тольяттинский государственный университет, г. Тольятти
headcoun@tltsu.ru*

ОТ ПРОВИНЦИАЛЬНОГО СТАВРОПОЛЯ К ИНДУСТРИАЛЬНОМУ ТОЛЬЯТТИ: СОВЕТСКАЯ МОДЕЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РЫВКА

Ключевые слова: история развития нового промышленного города, всесоюзные комсомольские ударные стройки, перенос города Ставрополя, строительство Тольятти.

Современный индустриально-энергетический комплекс России формировался в XX веке. Именно тогда были осуществлены проекты строительства заводов и электростанций, которые позволили осуществить индустриализацию, одержать победу в Великой Отечественной войне, а после восстановить народное хозяйство и задать новый импульс индустриальному развитию страны. Строительство новых городов было одним из направлений в осуществлении этих грандиозных планов. Накопленный опыт строительства распространялся в СССР и за рубежом, позволяя расширять влияние индустриальных гигантов в мировой экономике, а Советского Союза – в глобальной политике.

Одним из городов, прошедших несколько этапов бурного индустриального развития, можно считать город Тольятти, выросший у платины Куйбышевской ГЭС рядом с местом затопления города Ставрополя. За сравнительно короткое время маленький провинциальный городок Ставрополь превратился в новый индустриальный центр, известный всему миру.

Одним из главных инструментов, позволивших в короткие сроки произвести столь масштабное преобразование, являлись всесоюзные комсомольские ударные стройки. Они выступали как экономико-правовая модель организации и управления перераспределения рабочей силы для быстрого и эффективного строительства крупных объектов индустриализации. Использование всесоюзных комсомольских ударных строек в отечественной практике характеризуется недостатком кадровых и материальных ресурсов в условиях социалистической модели распределения. Вместе с тем они сделали возможным осуществление экономического рывка в тяжелейших исторических условиях. Выйти на новые горизонты про-

мышленного развития, освоить труднодоступные территории и приблизить полезные ископаемые и ресурсы этих регионов к гражданской инфраструктуре для дальнейшего наращивания темпов индустриализации.

Исследуя этапы становления и развития советского индустриального города Тольятти, постоянно сталкиваешься с необходимостью обращаться к историческому наследию, оставшемуся от города Ставрополя, затопленного в начале 50-х годов XX века в ходе строительства и ввода в строй Куйбышевской гидроэлектростанции (ГЭС) 1950–1957 гг. Эта масштабная стройка за короткий период изменила основы социальных, экономических, культурных и даже экологических процессов, формировавших веками эту территорию, как исторически важный регион для российской государственности [14].

После революции 1917 г. население Поволжья значительно уменьшилось из-за гражданской войны и голода 1932–1933 гг. [15]. В 25 февраля 1924 года ВЦИК утвердил новое административное деления Самарской губернии, по которому г. Ставрополь был переименован в село и отошёл к Самарскому уезду. Город был селом с 1924 по 1946 гг. Следующее изменение статуса города состоялось в январе 1946 года. Последовало преобразование села Ставрополь в город районного подчинения [12].

Импульс для развития города дали Всесоюзные стройки. Всесоюзные комсомольские ударные стройки в СССР представляли собой организационно-правовую модель управления строительством и перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве. Народно-хозяйственные объекты, ответственность за строительство которых брал на себя комсомол, имели также идеологическое значение: должны были служить примером коммунистического отношения к труду. Статус комсомольской стройки придавался строительным объектам для обеспечения своевременного и качественного завершения их строительства при наименьших затратах. Наиболее значимые народно-хозяйственные объекты получали статус Всесоюзных ударных комсомольских строек. Находились главным образом в труднодоступных и малообжитых районах.

Куйбышевская ГЭС была своеобразной экспериментальной площадкой, на которой отрабатывались современные на тот период достижения технической мысли. Начиналось строительство за несколько месяцев до официально объявленной даты строительства всесоюзной ударной комсомольской стройки. Датой официального начала стройки считается 21 августа 1950 г., когда было принято правительственное решение о строительстве Куйбышевской ГЭС. Хотя в действительности строительство было начато раньше.

Так, в докладном письме, обнаруженном в центральном государственном архиве октябрьской революции, к Л. П. Берии от 15.04.1950 года

отмечается, что работы по строительству КГС уже начаты [5]. На начало стройки находящиеся на исправительных работах в Кунеевском исправительно-трудовом лагере заключенные выполняли самую сложную черновую работу. Сколько из них погибло? К сожалению, лагерное кладбище скрыто Жигулёвским морем. Для многих высококвалифицированных специалистов, имеющих «неблагонадёжные» факты биографии, работа на непосредственных стройках НКВД воспринималась как возможность избежать репрессий, спасти членов семьи и родственников от преследований и найти применение своим силам в советской экономической системе [6].

23 января 1951 года Председателем Совета Министров Союза ССР Иосифом Виссарионовичем Сталиным было подписано Распоряжение № 823 Совета Министров СССР. В нём Совет Министров РСФСР обязали разработать и представить в июле 1951 года на утверждение в Совет Министров СССР схему планировки района Куйбышевского Гидроузла и проект планирования нового города у Куйбышевской плотины. Примечательно, что название нового города не упоминается. Не обозначается и прежнее название города – Ставрополь [1].

Из документов архива очевидно, что город Ставрополь был обречен на затопление. В плане предварения «Великой Сталинской стройки Куйбышевской Гидроэлектростанции» предстояло возродить город Ставрополь. В официальных документах эти масштабные мероприятия обозначались как «перенос города». Так или иначе, начало масштабного строительства Куйбышевской ГЭС (позднее Волжской ГЭС имени В.И.Ленина) затронуло всех жителей города и стало импульсом для радикального преобразования провинциальной глубинки в крупный современный промышленный город.

К началу 1951 года в Ставрополе проживало всего 11896 жителей. Это был дачный, курортный городок, где практиковалось кумысолечение. Летний сезон был коротким периодом, когда город оживал с приездом отдыхающих. Крупного производства, требовавшего специалистов с высшим образованием, в Ставрополе не было, проживало их всего единицы. Большая часть населения обладала начальным образованием. Население занималось огородничеством, рыболовством, сдавало летом дачи отдыхающим из столичных центров и других городов. В ЦГАОР сохранилось письмо И. В.Сталину от жителей Ставрополя. Они просили не затоплять город, в котором находились их дома. Многие из жителей были инвалидами Великой Отечественной войны. Трогательно отмечалось, что новые приезжие в город люди не будут любить его так, как они, коренные жители [7]. В это время решался важный для города вопрос: на какой территории он будет строиться. В Кунеевке или на совершенно новой территории? Станет ли он не только промышленным, но и образовательным центром? Важнейшую роль в судьбе принятия решения, каким будет новый город у Куйбышевского гидроузла, сыграл И. В. Комзин – начальник управления строительства «Куйбышевгидрострой» (до 1952 г. начальник Кунеевлага – подразде-

ление системы исправительно-трудовых учреждений в СССР). Именно его комплексный подход подвинул планы и проекты к реализации развития в городе системы профессионального образования. Вместе с ним были и другие руководители города и вышестоящие руководящие органы. Например, в Центральном государственном архиве Самарской области (ЦГАСО) сохранилось письмо Председателя Исполкома Областного Совета депутатов трудящихся Г. Малехонькова заместителю Председателя Совета Министров СССР Л. П. Берия [8]. В письме речь идет о необходимости комплексного планирования промышленного и жилого района в целом на территории Нового Ставрополя. Проектировщики должны учесть «сложные вопросы, имеющие значение для всех, – энергобаза, водопровод, канализация, транспортный узел, размещение жилых районов». О строительстве учебных заведений в письме нет ни слова. Не все руководители города обладали дальновидностью общегосударственного масштаба как И. В. Комзин.

До затопления Ставрополь находился в стороне от железных дорог. Как только в 1951 г. на берегах Волги развернулось строительство «Великой Сталинской стройки Куйбышевской Гидроэлектростанции» и после переноса города и затопления его исторической части, Ставрополь получил выход на железнодорожные магистрали и стал стремительно расти.

Начало строительства Куйбышевского Гидроузла способствовало резкому увеличению приезжих в город Ставрополь. Мотивом для переезда в город Ставрополь, для добровольно прибывающих являлась возможность получить работу, новую профессию, обустроить свою жизнь и жизнь своей семьи. На страницах газеты «Волжская коммуна» радужно освещали планы строительства благоустроенного города, мелькали заголовки статей: «Город у плотины», «Рождение города» и т.д. [9].

По недавно рассекреченному Протоколу заседания коллегии Управления по делам Архитектуры при Совете Министров СССР от 218.04.1954 года № 11 видно, что планировка района Куйбышевского гидроузла и проект нового города у Куйбышевской плотины одобрены в 1954 году. Причём название города – Ставрополь – не упоминается [2].

В документах отмечено, что предстояло пережить сложный период перемещения на новую территорию. На выполнение правительственных директив по затоплению исторической территории Ставрополя не повлияла ни смерть И.В. Сталина в марте 1953 года, ни арест, а затем расстрел Л. П. Берия в том же году. Экономика страны нуждалась в дешевой энергии. Строительство Куйбышевской ГЭС продолжалось. Однако работы по переносу зданий государственных организаций осуществлялись медленно. За шесть месяцев 1954 года было перенесено только 216 домов (26%) [3].

В 1957 г. ГЭС уже была включена в единую энергосистему страны. Параллельно с возведением ГЭС развивалась строительная отрасль. Её представлял крупнейший строительно-монтажный комплекс предприятий

«Куйбышевгидрострой». Им в городе были построены завод «Волгоцеммаш», Тольяттинский электротехнический завод.

Следующим, третьим промышленным комплексом хозяйства города, получившим импульс от строительства ГЭС, стали химические предприятия «Синтезкаучук», «КуйбышевФосфор», «ТольяттиАзот» и др. Государство продолжало вкладывать средства в строительство мощных предприятий промышленности и планировать развитие строительных площадок под новые отраслевые комплексы, ставших локомотивом модернизации экономики 50-х – начала 60-х годов. И по-прежнему для привлечения организованной рабочей силы на крупные объекты химической отрасли объявлялись три комсомольские стройки: в 1959 г. – «Синтезкаучук», в 1962 г. – «КуйбышевФосфор» и в 1976 – «ТольяттиАзот».

На тот период в СССР было два города с названием Ставрополь. Это вызывало путаницу при доставке писем. Авторы корреспонденций не редко на конвертах указывали в названии города Ставрополь-на-Волге. И встал вопрос: как назвать новый построенный город?

В 1947–1948 гг. американцы повлияли на выборы в Италии. В результате коммунисты во главе с Пальмиро Тольятти не пришли к власти, хотя их шансы при поддержке СССР были очень велики. Формирующаяся социалистическая система могла укрепиться в еще одной европейской стране. СССР не отказывался от новых геополитических планов по дальнейшему расширению соцлагеря. И переименование Ставрополя в честь Пальмиро Тольятти носило масштабно политический характер.

В 1964 году, следуя советской традиции называть города в честь революционеров (Ленинград, Сталинград, Свердловск), Ставрополь переименован в г. Тольятти. В Указе Президиума Верховного совета РСФСР отмечалось: учитывая пожелания трудящихся города Ставрополя Куйбышевской области, в целях увековечивания памяти выдающегося деятеля итальянского и международного коммунистического и рабочего движения, друга Советского Союза Пальмиро Тольятти Президиум Верховного совета РСФСР постановляет переименовать город Ставрополь Куйбышевской области в город Тольятти [4].

Следующий этап развития города Тольятти будет связан со становлением автомобилестроительного индустриального комплекса, который позволит приобрести городу статус «автомобильной столицы СССР». Флагман автомобилестроения страны – Волжский автомобильный завод (ВАЗ) начал свой век в 1966 году, когда на заседании ЦК КПСС и Совета Министров было принято решение о его строительстве в Куйбышевской (Самарской) области. По воспоминаниям Н. Д. Уткина (мэр Тольятти в 2000–2007 годах), за несколько месяцев начала официального строительства ВАЗа приехали 2 эшелона осуждённых. Они выполняли первый (черновой) цикл строительства [16].

Строительство завода проводилось в сотрудничестве и техническом сопровождении всех этапов планирования и пуска производства с фирмой «ФИАТ». За период без малого 5 лет тысячи рабочих, служащих, специалистов и сотни руководителей были привлечены на строительство и пусконаладочные работы крупнейшего объекта индустрии страны. Всесоюзной ударной комсомольской стройкой ВАЗ был объявлен в 1967 г. Связанные с проектом изменения имели большое значение для народного хозяйства. Власти СССР возлагали на ВАЗ решение ряда экономических проблем. Перечислим лишь основные. Первой можно назвать повышение уровня и комфорта жизни и людей. Автомобиль считался символом достатка и успеха. Второй проблемой являлось увеличение товарной массы. Выход на рынок большого числа автомобилей как товара с высокой долей добавленной стоимости и технически сложного в производстве позволил насытить рынок и создать механизм извлечения наличных средств граждан, перегревающих экономику. Третья проблема, решаемая в рамках строительства Волжского автомобильного завода, – это возможность овладеть передовыми технологиями и мировым опытом организации массового производства, которое, в свою очередь, открыло перспективы для расширения торговых связей с зарубежными партнерами и вывело продукцию отечественного машиностроения на экспортные рынки [17].

Параллельное строительство, освоение производства и технологий и ввод мощностей в строй позволили в 1970 году начать выпуск автомобилей, а в ноябре 1973 г. – подготовить завод к сдаче его Госкомиссии.

Строительство завода стоило государству 1,5 млрд рублей. Выйдя на проектную мощность, каждый год автогигант давал 1,5 млрд рублей прибыли. В условиях жесткой планово-распределительной системы, когда предприятие лишено экономической самостоятельности, ВАЗ был необходим как противовес тем заводам и даже целым отраслям, которые все больше «работали на себя». Во второй половине 70-х и начале 80-х годов завод давал до 1% валового национального продукта [11].

Вместе со строительством Волжского автозавода удалось пробиться к передовым технологиям и создать исследовательскую и опытно-конструкторскую базы, позволившие разрабатывать гражданские легковые автомобили переднеприводной и полноприводной компоновки.

Строительство ВАЗа изменило вектор развития жилищно-коммунального хозяйства Гольягти. В 1968 г. было решено отказаться от барачного строительства жилья и перейти к возведению нового района города с благоустроенным жильем по генеральному плану с квартальной застройкой, формирующей всю необходимую гражданскую инфраструктуру. Государство привлекало лучших специалистов для проектирования и возведения объектов в городе. В отделочных работах боковых стен широкоэкранный кинотеатр «Сатурн» участвовали восемь художников-монументалистов мастерской Художественного фонда СССР. Созданием

мозаичного орнамента на южном и северном фасадах «Сатурна» руководил А. В. Васнецов, внук известного русского живописца В. М. Васнецова.

За период с 1967 по 1972 год в (новом городе) Тольятти было построено около 1 млн 177 тыс. кв. м. жилья. В начале 70-х г. в Автозаводском районе проживали более 100 тыс. человек. Беспрецедентные темпы жилищного строительства и коммунального обустройства кварталов в городе заставляли менять устоявшиеся практики планирования и нормы. Благодаря этому облик города получил свою самобытность. Строительство Волжского автозавода в комплексе застройки и жилого Автозаводского района невозможно переоценить. Был накоплен и реализован опыт социально ориентированной политики. Это в свою очередь позволило в короткие сроки возвести предприятие и новый город и превратить его в крупнейший промышленный центр с развитой инфраструктурой [13].

Вместе с тем бурный рост численности новых городов в России в XX веке не снял остроты проблемы. По насыщенности сети городов страна сильно уступала и уступает развитым государствам. В этой связи опыт строительства Тольятти, его обустройства и развития может послужить для организации нового рывка экономики. Сейчас для этого не хватает ресурсов – прежде всего... людей. Поэтому нужно использовать возможности существующих городов. Надо помочь многим из них стать истинными городами, удобными для жизни их обитателей.

Таким образом, за 100 лет менялись неоднократно территория, статус и название города. Горожане ценят советское время: всесоюзные стройки стали страницами истории их семей, где деды (или родители) прославили фамилию трудом, где они получили образование, квартиру, сделали карьеру, вырастили детей и внуков. Жители Ставрополя не делали выбор: отказаться от традиционного уклада жизни и развития города как санаторно-туристского провинциального центра. За них это сделали государственные директивы. Правильный ли был выбор? Сопоставим ли результат с ценой, за него заплаченной, – предстоит ещё оценить. Но надо ли отказываться от того, что уже оплачено?

Город Тольятти привлекателен для отечественных и зарубежных туристов. Иностранцам интересно увидеть искусственное озеро, плотину, электростанцию как стройку, подобную пирамидам фараона, здания в неоакадемическом стиле, новый город Тольятти, построенный за короткий период и расположенный в центре России на берегу Волги [18]. Он предстаёт как один из самых смелых городов, появившихся и признанных в мире во второй половине XX века [10].

Список литературы

1. Государственный архив Российской Федерации. Распоряжение Совета Министров СССР от 23.01.1951 г. № 823. Ф. Р-5446-56-265-60. Оп. 56. Д. 265. Л. 60.

2. ГА РФ. Протокол заседания коллегии Управления по делам Архитектуры при Совете Министров СССР от 21.04.1954 г. № 11 (рассекречен). Ф. А-150. Оп. 4. Д. 90. Л. 17.
3. ГА РФ. Постановление Совета Министров СССР от 24.08.1954 г. № 1386. Ф. А-259. Оп. 1. Д. 672. Л. 23.
4. ГА РФ. Указ Президиума Верховного совета РСФСР от 28.08.1964 г. № 745/30 «О переименовании города Ставрополя Куйбышевской области в город Тольятти». Ф. А-385. Оп. 13. Д. 1902. Л. 12.
5. Центральный государственный архив Октябрьской революции. Оп. 1. Ф. 4249. Д. 83. Л. 254.
6. ЦГАОР. Справка. Оп. 1. Ф. 4249. Д. 83. Л. 231. Справка о невозможности строительства города в Кунеевке.
7. ЦГАОР. Проект планировки Нового города. Оп. 1. Ф. 4249. Д. 83. Л. 218.
8. Центральный государственный архив Самарской области. Ф. Р-4249. Оп. 1. Д. 133. Л. 506.
9. Центральный государственный архив Самарской Области. Город у плотины // Волж. коммуна. – 1953, 4 янв. – Оп. 1. Ф. Р-4249. Д. 135. Л. 330-334.
10. Белла Ф. Тольятти. Рождение нового города. – Екатеринбург : TATLIN, 2014. – 144 с.
11. Варшавская Е. И взлет, и слава, и ... // За рулем. – 1996. – № 6. – С. 4.
12. Малая музейная энциклопедия : сб. науч. и науч.-попул. ст. – Тольятти : Изд-во Тольятт. краевед. музея, 2006. – 175 с.
13. Правосуд В. М. Роль и значение социальной политики ВАЗа как градообразующего предприятия. Уроки, проблемы, современность // История ОАО «АВТОВАЗ»: уроки, проблемы, современность : материалы I всерос. науч. конф. (26-27 нояб. 2003 г.) / отв. ред. А. Э. Лившиц, П. А. Нахманович. – Тольятти : АВТОВАЗ, 2003. – С. 248-250.
14. Siegelbaum Mr. L. Stalinism as a way of life: a narrative in documents / Mr. L. Siegelbaum, A. Sokolov ; trans. from the Russ. T. Hoisington, S. Shabad. - New Haven ; London : Yale univ. press, 2000. – 495 p. – (Annals of communism series).
15. The voice of the people : letters from the soviet village, 1918-1932 / Ed. C. J Storella, A. K. Sokolov. – New Haven ; London : Yale univ. press, 2013.
16. Siegelbaum L. Cars for comrades: the life of the soviet automobile. – Ithaca : Cornell University Press, 2008. – 328 p.
17. Borders of socialism: private spheres of Soviet Russia / ed. by Lewis H. Siegelbaum. N. Y. : Palgrave Macmillan, 2006. – 292 p.
18. Tourism industry: problems and prospects of development / V. N., Yakunin, V. P. Ovsyannikov, V. M. Yamashev [et al.] // International Journal of Humanities and Cultural Studies. – 2016. – № S6. – С. 995-1004.