Сборник научных трудов
I Международной научно-практической
конференции

1930- 85 ЛЕТ -2015

СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Посвящается
85-летнему юбилею СибГИУ

Новокузнецк
2015

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Посвящается 85-летию
Сибирского государственного
индустриального университета

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Часть 1

Сборник научных статей

Новокузнецк
2015

УДК 33+005(06)
ББК 65+65.050
А 437

А 437 Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сб. науч. статей. Ч.1 / Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк : Изд. центр СибИУ, 2015, – 278 с.

ISBN 978-5-7806-0431-0

В сборнике представлены материалы Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке», посвященные 85-летию СибГИУ».

Редакционная коллегия:

Ефимов Н. А., к.э.н., профессор. *Секции: Управление предприятиями, комплексами, отраслями. Управление региональным развитием.*

Борисова Т.Н., к.э.н., доцент. *Секции: Современные технологии управления персоналом коммерческих предприятий и организаций. Стратегия управления человеческими ресурсами организации государственной и муниципальной службы.*

Быстров В.А., д.т.н., профессор. *Секции: Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.*

Лунева Ю.В., к.э.н., доцент. *Секции: Современное состояние и перспективы развития финансов, денежного обращения и кредита. Актуальные проблемы бухгалтерского учета, экономического анализа и аудита.*

Кольчурина И.Ю., к.т.н., доцент. *Секции: Актуальные вопросы менеджмента качества и стандартизации. Проблемы информационного и документационного обеспечения управления.*

УДК 33+005(06)
ББК 65+65.050

ISBN 978-5-7806-0431-0 © Сибирский государственный индустриальный университет, 2015

СЕКЦИИ: УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ, ОТРАСЛЯМИ. УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 331.2:622.33

МОТИВАЦИЯ ШАХТЕРСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Нифонтов А.И., Кушнеров Ю.П., Черникова О.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Авторами предлагается комплексное решение задачи оптимизации размера заработной платы шахтера, включающее: методику расчета норматива оптимизированного объема добычи угля, обеспечивающего безопасные условия работы; графики работы по сменам и суткам, способствующие достижению предельно равномерной добычи в рассматриваемых периодах; методику расчета оптимальных скоростей подачи комбайна при выемке угля для обеспечения предельно равномерной добычи; методику расчета заработной платы при различных уровнях освоения норматива нагрузки, способствующую максимизации уровня заработной платы при освоении норматива добычи; систему санкций за превышение уровня нормативной нагрузки в течение смены и суток; систему поощрения за соблюдение установленного графика добычи в течение смены и по сменам в течение суток; методику расчета нормативов формирования фонда заработной платы от цены одной тонны реализованной продукции.

Ключевые слова: средний класс, доходы среднего класса, номинальная заработная плата шахтеров, тарифная система оплаты труда, безопасность труда, интенсивность и ритмичность работы по добыче угля в очистных забоях

Основным персонажем на рынке является, прежде всего, потребитель – человек, который тратит деньги на те или иные услуги, товары и марки на рынке. Потенциальным фактором, который определяет весомость этого потребителя, его поведение и возможности, является наличие денег. Тех денег, которые человек имеет, и

тех денег, которые он в состоянии тратить для того, чтобы реализовать себя как потребителя [1].

Если среда обитания общества – это рыночные отношения, необходимо определить экономический, социальный и политический статус потребителя (персонажа).

В России впервые вслух и с использованием определенных социологических методик о среднем классе заговорили в, так называемый, пик застоя в 1980–1985 гг. Впервые в новое время к этому понятию обратились в 1995 г., и особенно в конце 90-х годов. Отсюда можно сделать вывод, что разговоры о среднем классе регулярно появляются в момент либо начала бурного роста рынка, либо в момент его структуризации, стабилизации.

Основываясь на исследованиях «Независимого института социальной политики» (НИСП), «Института современного развития», «Национального агентства финансовых исследований» банка UniCredit, можно сделать вывод, что в определение среднего класса включаются как понятия, связанные с образом жизни человека, так и с ценностями (духовными, социальными, политическими), которые этот человек либо уже разделяет, либо стремится разделить, и функциями свободного личностного и потребительского поведения.

В развитых странах к среднему классу относят людей, чья зарплата начинается минимумот2000 долларов в месяц или 1000-1400 долл. дохода на члена семьи. Ниже 500 долл. – бедность.

Другими словами ниже дохода в 500 долл. не существует понятия классов. Люди не могут реализовать свои классовые признаки, имея на руках 100, 200 или 300 долл. в месяц.

На основании данных журнала «Эксперт» и компании КОМКОН бедных в России, по классификации развитого рынка, получающих на человека 500 долл. и меньше, – в пределах 90 %. Они формируют по разным оценкам, от 60 до 75 % трат на рынке. Соответственно, богатых людей, обладающих миллионными состояниями, меньше одного процента. Они отвечают за небольшую – 10–15 % долю рынка. Между ними средний класс, его доля составляет несколько процентов. Средний класс отвечает приблизительно за 15–20 % покупок на рынке.

Что же представляет собой среда обитания шахтерских коллективов, занятых добычей угля?

Согласно данных Госкомстата, среднемесячная номинальная заработная плата работников угольной отрасли за 9 месяцев 2014 года составила 39492 руб.

Из этого можно сделать вывод, что среднемесячная заработная плата работников угольной отрасли при современном курсе валют составила около 850 долларов в месяц, следовательно, на одного члена семьи доход составляет 290 долларов на человека, а это значит, что доход семьи работника ниже границы, определяющей в развитых странах бедность.

Как отмечалось выше, средний класс начинается от заработной платы хотя бы в 2000 долларов в месяц. Для достижения такой зарплаты необходимо современную заработную плату по большинству квалификационных разрядов увеличить примерно в 2,5–3,0 раза, но при условии, что уровень потребительских цен на товары и услуги будет неизменным [2].

Конечно, имея заработную плату 600-900 долларов в месяц, работники угольной отрасли далеко отстают от границы среднего класса, а следовательно, от формирования в своем сознании духовных, социальных, политических ценностей. Они не могут выполнять функции свободного поведения, ограничены в выборе личностного и потребительского поведения.

Угольная отрасль – важнейший элемент топливно-энергетического комплекса России. Функционирование угольной отрасли характеризуется повышенной опасностью по внешним и внутренним факторам, высоким риском управления производственными процессами. Создание условий по обеспечению безопасной работы предприятий по добыче угля подземным способом является сложной технической, производственной, экономической и инвестиционно-инновационной проблемой. [3]

Крупные аварии в 2007 году на шахтах «Ульяновская» и «Юбилейная» в Кузнецком угольном бассейне, а также катастрофа на шахте «Распадская» этого же бассейна в мае 2010 года резко обострили социально-психологический климат в трудовых коллективах.

Как показал анализ, одной из причин, приводящей к аварийным ситуациям, является стремление трудящихся к значительному перевыполнению установленных планом объемов добычи угля для увеличения размера заработной платы. Используемые формы и системы оплаты труда не обеспечивают необходимого размера зара-

ботной платы трудящихся при выполнении плана на 100 процентов. Значительное перевыполнение установленных планом объемов добычи угля приводит к непредсказуемым и непрогнозируемым газодинамическим явлениям при ведении горных работ. [4]

Разработанные в спешном порядке по поручению Председателя Правительства В.В. Путина изменения (корректировки) применяемых форм и систем оплаты труда не обеспечивают решения тяжелейших социально-психологической, экономической и технической проблем, так как, как правило, носят косметический характер.

Для повышения безопасности ведения горных работ предлагается новый подход к формированию уровней заработной платы трудящихся, работающих в подземных условиях, и расчету объемов добычи угля, обеспечивающих высокую гарантированную заработную плату при достижении нормативных нагрузок.

17 мая 2010 года Председатель Правительства России В.В. Путин провел совещание в формате видеоконференции в связи с аварией на шахте «Распадская». В ходе конференции В.В. Путин внес ряд предложений по изменению структуры заработной платы, а также поставил задачу повышения защищенности шахтеров, занятых на подземных работах за счет минимизации мотивации шахтеров добиваться повышения добычи угля любой ценой, пренебрегая безопасностью и рискуя жизнью.

Поэтому научно-практическая задача разработки и использования моделей и методик экономического управления уровнем заработной платы и объемами добычи угля, обеспечивающими безопасную работу трудящихся, добывающих уголь подземным способом, является актуальной. Кроме того, необходимо совершенствовать режим работы угледобывающего предприятия, устанавливать оптимальные объемы добычи угля, гарантирующие создание безопасных условий труда. [5]

Так как каждое угледобывающее предприятие имеет свою категорию опасности по выделению метана на одну тонну добытого угля, необходимо осуществлять расчет нормативов объемов добычи угля по каждому предприятию, обеспечивающих безопасность ведения горных работ. Этот расчет должен учитывать природные факторы, параметры и характеристики применяемой горновыемочной техники, возможные корректирующие меры по управлению газодинамическими явлениями и т.д. На основании этих нормативов необходимо разработать оптимальные объемы добычи

по сменам и суткам на весь период отработки запасов выемочного столба.

Авторами предусматривается решение задачи по оптимизации размера заработной платы в зависимости от уровня освоения норматива нагрузки на очистные забои. При этом необходимо установить, что максимальная заработная плата работников очистного забоя устанавливается при достижении нормативных объемов, обеспечивающих безопасные условия труда.

В современных условиях нет тесной взаимосвязи и взаимозависимости между интенсивностью, ритмичностью работы по добыче угля и заработной платой. Если работник в течение рабочей смены выполнял работы не по добыче угля, а в оставшийся до конца рабочей смены временной отрезок за счет интенсификации работы механизмов выполнил установленный на смену объем, его труд оплачивается в полном размере. Аналогично, если в одну - две смены не работали по добыче, но в оставшиеся три - две смены за счет интенсификации работы механизмов выполнили суточный объем, заработная плата начисляется в полном размере. Такая динамика в выполнении производственных заданий может быть при рассмотрении любого периода времени.

Существующие нерегулируемые графики работы могут привести к аварийным ситуациям за счет значительного выделения метана и невозможности в данный временной отрезок доведения его концентрации до взрывобезопасной.

Поэтому авторами предлагается разработать:

– методику расчета норматива оптимизированного объема добычи угля, обеспечивающего безопасные условия работы;

– графики работы по сменам и суткам, обеспечивающие предельно равномерную добычу в рассматриваемых периодах;

– методику расчета оптимальных скоростей подачи комбайна при выемке угля для обеспечения предельно равномерной добычи;

– методику расчета заработной платы при различных уровнях освоения норматива нагрузки, позволяющую максимизировать уровень заработной платы при освоении норматива добычи;

– систему санкций за превышение уровня нормативной нагрузки в течение смены и суток;

– систему поощрения за соблюдение установленного графика добычи в течение смены и по сменам в течение суток;

– методику расчета нормативов формирования фонда заработной платы от цены одной тонны реализованной продукции.

На основе вышеперечисленных разработок предусматривается выполнить обоснование принципов, функций и методов системы менеджмента организации производства по добыче угля, обеспечивающих безопасную работу.

Исследование предусматривается проводить с использованием методов технико-экономического анализа и математической статистики, декомпозиции и синтеза форм и систем организации заработной платы труда, моделирования производственных и экономических процессов.

Необходимо вспомнить, что в период заката «перестройки» нерешаемые проблемы в шахтерских коллективах привели к социальному взрыву, который охватил в 1989–1991 годах все угледобывающие бассейны (регионы), привел к развалу СССР, к смене общественно-экономической формации и переходу к «свободному» рынку. [6]

Оправдались ли надежды шахтерских коллективов, связанные с повышением их жизненного уровня? Сегодня можно сказать: «Нет». В советский период среднемесячная заработная плата шахтеров была самой высокой среди других отраслей, сегодня ее уровень колеблется от пятого до седьмого места. Заслужено ли такое понижение уровня заработной платы?

Переход угольной отрасли в частную собственность – процесс естественный для рыночной экономики. В тоже время государство обложило отрасль своеобразной налоговой системой. Отрасль из дотационной превратилась в донорскую для государственного бюджета за счет концентрации производства, роста цен на энергоносители, в том числе и уголь, что ставит собственников в сложное положение. Ведь конечной целью любой предпринимательской деятельности является получение прибыли. В тоже время всем известно, что достичь конкурентоспособности продукции можно, либо снижая затраты на производство и реализацию продукции, либо увеличивая стоимость реализуемой продукции.

Современная деятельность показывает, что в связи с постоянным ростом стоимости потребляемых ресурсов, связанных с инфляционными процессами, осложнением горногеологических условий, вызванных углублением ведения горных работ и повышенным риском проявления газодинамических явлений, ужесточе-

нием налогового бремени и других факторов, угледобывающие предприятия не могут обеспечить не только снижение себестоимости добычи, но и ее стабилизацию. Конечно, рост цен должен вызывать повышение норматива для формирования заработной платы (если применяется такая система ее формирования), но это вызывает снижение прибыли, что противоречит интересам собственников. Безусловно, при высокой рентабельности производства можно рассматривать вопрос формирования источника фонда заработной платы из прибыли, но этого пока не происходит.

Рассматривая далее вопросы управления заработной платой в угольной отрасли, необходимо остановиться на основополагающих понятиях, определениях, содержании, современной системы организации и управления.

В работе «Политика доходов и качество жизни населения» даны два понятия, связанных с «заработной платой» и «оплатой труда».

«Заработная плата – цена, выплачиваемая за использование труда, за трудовые услуги работников – это превращенная форма оплаты труда. На бытовом уровне зарплата понимается как определенная сумма денежных средств, которую получает работник в соответствии со своими затратами и результатами труда.

Оплата труда – регулярно получаемое вознаграждение за произведенную продукцию или оказанные услуги, включая оплату отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени. Эта статья денежных доходов включает, кроме того, стимулирующие оплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, а также выплаты на питание, жилье, топливо, имеющие регулярный характер»[7].

Госкомстат РФ использует определение «Затраты организаций на рабочую силу» – это сумма вознаграждений в денежной и не денежной формах за выполненную работу и неотработанное время, дополнительные расходы организации, связанные с обеспечением работников жильем, оздоровительными мероприятиями, профессиональным обучением, культурно-бытовым обслуживанием, суммы единого социального налога, страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, добровольное пенсионное, медицинское и другие виды страхования, командировочные расходы, а также налоги и сборы, связанные с привлечением наемной рабочей силы.

Угольная отрасль имеет свою специфику, связанную с добычей полезного ископаемого, а не с выпуском готовой продукции с использованием сырья, материалов и природных ресурсов.

Дальнейшая работа по выявлению и обоснованию предложений совершенствования форм и систем оплаты должна быть связана с переходом на смешанную форму и бестарифную систему оплаты труда. Суть данных разработок состоит в следующем.

Конечно, говоря об эффективности системы организации оплаты и стимулирования труда работников угледобывающих предприятий необходимо иметь в виду, что увеличение размера заработной платы, какими бы факторами оно не было вызвано для работодателя (собственника), является по экономической сущности расходами. Поэтому, вполне понятны широко используемые в настоящее время в корпоративных структурах «мероприятия по оптимизации численности персонала». Суть этих «мероприятий» – сокращение численности персонала и минимизация размера индексации заработной платы [8].

Наемный работник, наоборот, заинтересован в росте своего дохода, необходимого и направляемого на удовлетворение жизненных потребностей. Работник стремится максимизировать заработанные средства за счет значительного перевыполнения установленных плановых заданий, часто, ради этого, нарушая условия безопасного ведения горных работ, что приводит к тягчайшим авариям.

Изменить существующую организацию заработной платы – проблема трудноразрешимая и связана с некоторыми субъективными факторами, главными из которых являются [9]:

– инертность служб по персоналу на уровне компании и шахт;

– недостаточная квалификация работников этих служб в вопросах технологии добычи и проведения горных выработок;

– удовлетворенность работников по персоналу существующей системой организации заработной платы;

– отсутствие глубоко анализа показателей и факторов, влияющих на интенсивность работы горной техники при добыче угля и проведении выработок;

– осторожность в реформировании применяемых форм и систем оплаты, вызванная возможной «оптимизацией» работников, занятых организацией оплаты.

Основываясь на вышеизложенном состоянии вопросов, связанных с организацией оплаты труда, утверждаем, что возникает необходимость разработки нестандартных положений. Этому должна предшествовать разработка показателей и их параметров, формирующих оболочку нестандартной системы организации, оплаты и стимулирования труда.

Библиографический список

1. Нифонтов А.И. Социальная среда обитания шахтерских коллективов в рыночной экономике / А.И. Нифонтов // Социальное развитие современного российского общества: достижения, проблемы, перспективы: сборник научных трудов под редакцией В.Ф, Соколовой / СибГИУ. – Новокузнецк, 2011. – С. 5–13.

2. Нифонтов А.И. Экономическая среда обитания шахтерских коллективов в рыночных условиях / А.И. Нифонтов // Наукоемкие технологии разработки и использования минеральных ресурсов: Материалы Международной научно-практической конференции: сборник научных статей / СибГИУ; Под ред. В.Н. Фрянова. – Новокузнецк, 2011. – С.170–175.

3. Экономические методы управления горно-подготовительными работами: Учебное пособие/ Ю.П. Кушнеров, А.И. Нифонтов, О.В. Михеев О.П. Тюфякова. - М.: Издательство МАС, 2005. – 243с. / 97с.

4. Нифонтов А.И. Совершенствование форм и систем оплаты труда, применяемых на шахтах юга Кузбасса / А.И. Нифонтов // Вестник СибГИУ. – 2012. – № 2. – С. 49–52.

5. Нифонтов А.И. Стратегическое позиционирование угольной компании / А.И. Нифонтов, О.П. Черникова // Наукоемкие технологии разработки и использования минеральных ресурсов: Материалы Международной научно-практической конференции: сборник научных статей / СибГИУ; Под ред. В.Н. Фрянова. – Новокузнецк, 2008. – С. 107–108.

6. Кушнеров Ю.П. Территориальный угледобывающий комплекс – основа стабилизации социально-экономической обстановки в регионе / Ю.П. Кушнеров, А.И. Нифонтов // Вестник РАЕН (Западно-сибирское отделение) выпуск 5, 2002, с.170–180.

7. Алиев И.М. Политика доходов и заработной платы: учебник / И.М. Алиев, Н.А. Горехов. – Ростов на Дону: Издательство «Феникс», 2008. – 382 с.

8. Черникова О.П. Организационно-экономический механизм мотивации работников угольных предприятий / О.П. Черникова // ScienceTime. 2014. №12. С.621–640.

9. Нифонтов А.И. Бюджетное планирование на шахтах угольной компании: Учебное пособие / А.И. Нифонтов. – М.: Издательство Альфа-М, 2007. – 168 с.

УДК 331.2:622.012.2

СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПО КЛЮЧЕВЫМ ПОКАЗАТЕЛЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Нифонтов А.И., Кушнеров Ю.П., Черникова О.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В настоящей публикации рассматривается технология оценки результативности деятельности работников по ключевым показателям эффективности. Основными результатами исследования являются разработанные авторами критерии эффективности работы горно-подготовительной подсистемы и система премирования работников горно-подготовительных участков угольных шахт, обеспечивающая выполнение плана по проведению подготовительных горных выработок, мотивирующая к соблюдению требований техники безопасности, позволяющая проводить мониторинг эффективности деятельности сотрудников. Предлагаемая система премирования применима ко всем профессиям и должностям, поэтому может быть адаптирована к использованию во всех структурных подразделениях угольных шахт, что приведет их данные к единому формату.

Ключевые слова: результативность деятельности работников, ключевые показатели эффективности, критерии эффективности, мотивация персонала, премирование, безопасные условия труда, эффективность деятельности структурного подразделения

Главная цель системы премирования на предприятии – повышение мотивации успешных работников и рост их производительности труда, и экономия фонда заработной платы на работниках, не имеющих результата. [1]

В современных условиях на угольных предприятиях система мотивации деятельности работников основана на показателях работы соответствующих структурных подразделений, при этом личный вклад работника в достижение этих показателей не учитывается. [2] Предлагаемая система предусматривает, что премия работника должна зависеть не только от результатов работы его структурного подразделения, но и от его личных результатов и от того, насколько работник соблюдает требования техники безопасности.

Применительно к горно-подготовительным участкам, критерием эффективности является оптимальный срок окончания работ при минимальных затратах. [3] Любой из рассматриваемых критериев эффективности должен проверяться на соответствие конкретным условиям горного производства шахты в процессе подготовки запасов полезного ископаемого.

Главный критерий качественной подготовки запасов полезного ископаемого ($К_{подг}$) – минимум отклонения сроков ввода в эксплуатацию новых комплексно-механизированных забоев от сроков окончания отработки выемочных полей, позволяющего минимизировать потери добычи угля по шахте [4,5]:

$$К_{подг} = \begin{cases} \left| Т_{отраб.} - \left(Т_{подг.} + Т_{пз} \right) \right| \to \min; \\ \left| Д_{факт} - Д_{прод} \right| \to \min \end{cases}, \qquad (1)$$

где $Т_{отраб.}$ – время отработки находящегося в эксплуатации выемочного столба, сут.;

$Т_{подг.}$ – время подготовки нового выемочного столба, сут.;

$Т_{пз}$ – время выполнения подготовительно-заключительных операций, сут.;

$Д_{факт}$ – фактический объем добычи угля по шахте, т/год;

$Д_{прод}$ – реальный объем реализации угольной продукции, т/год.

Выбор временного критерия обусловлен главной целью горно-подготовительной подсистемы – обеспечением непрерывности ведения добычных работ, что определяется запасами подготовленных к отработке столбов ($З_{гот}$, тыс.т), которые должны обеспечивать годовую работу шахты по добыче угля ($Д_{факт}$, тыс.т) или ее превышать [6].

Оптимальными сроками ведения подготовительных работ следует считать такие, которые обеспечивают своевременную и качественную подготовку очистных забоев, т.е. соблюдается комплексный критерий:

$$К_{опт} = \begin{cases} Т_{отраб.} = Т_{подг.} + Т_{пз}; \\ Д_{факт} = Д_{прод}; \\ З_{гот} \geq Д_{факт}; \\ \Sigma С_{pi} \to \min, \end{cases} \quad (2)$$

где $К_{опт}$ – критерий оптимальности сроков ведения подготовительных работ.

$С_{pi}$ – текущие затраты на производство i-го вида работ по подготовке нового выемочного столба, руб.

У представителей рабочих специальностей способности к абстрактно-логическому мышлению, как правило, ниже среднего, зато у них хорошо развито наглядно-образное и конкретно-действенное мышление, в связи с чем они успешно занимаются физическим трудом, создавая материальные ценности своими руками. Не стоит взывать к их логике, пытаясь объяснить сложные расчеты оплаты труда. Все выкладки должны быть простыми и основываться на таких показателях, как выполнение плана, соблюдение дисциплины и требований техники безопасности.

Исходя из разработанных критериев, для оценки эффективности работы горно-подготовительного участка угольной шахты за месяц предлагаются следующие показатели:

– протяженность проведения подготовительных горных выработок, обеспечивающая выполнение плана по времени подготовки необходимого объема готовых к выемке запасов;

– себестоимость 1 погонного метра (п. м) проведения выработки.

Каждый выбранный показатель является составной частью формулировки цели. Когда в формулировке отсутствует глагол, указывающий, что именно нужно сделать с показателем (повысить, снизить и т.д.), последнему придают определенную направленность:

– лучше меньше – в случаях, когда цель заключается в снижении затрат, времени выполнения работ и т.п.;

– лучше больше – когда необходимо повысить такие показатели, как объем производства, протяженность проведения подготовительных горных выработок, прибыль, и т.п.;

– точно – качественный критерий направленности, применяется, когда надо определить, достигнута ли цель, внедрен ли проект и т.п.

Применительно к горно-подготовительной подсистеме направления показателей могут быть следующими: по протяженности проведения подготовительных горных выработок – «лучше больше» или «точно» в зависимости от состояния развития горных работ на предприятии и уровня затрат; по себестоимости 1 п. м проведения выработки – «лучше меньше».

Показатели, как правило, имеют разный вес, так как вклад каждого из них в достижение цели предприятия может различаться. Предложения автора по удельному весу показателей, характеризующих эффективность работы горно-подготовительной подсистемы за месяц, приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Удельный вес показателей эффективности работы горно-подготовительной подсистемы за месяц

Наименование показателя	Удельный вес, %
1. Протяженность проведения подготовительных горных выработок, обеспечивающая выполнение плана по времени подготовки необходимого объема готовых к выемке запасов, м	70
2. Себестоимость 1 погонного метра проведения выработки, $C_м$, руб./м	30

Для каждого показателя необходимо установить целевое значение (план), с помощью которого оценивается эффективность работы подразделения.

Пример расчета эффективности работы горно-подготовительного участка за месяц приведен в таблице 2. Рассчитанная величина эффективности работы участка может быть либо процентом начисляемой премии, либо одной из величин, влияющих на размер премии и стимулирующих работников к ее достижению.

Таблица 2 – Расчет показателей эффективности работы горно-подготовительного участка за месяц

Наименование показателя	Целевое значение	Фактическое значение	Удельный вес показателя, %	Уровень достижения цели, %
1. Протяженность проведения подготовительных горных выработок, обеспечивающая выполнение плана по времени подготовки необходимого объема готовых к выемке запасов, м	300 м	320	70	107
2. Себестоимость 1 погонного метра проведения выработки, руб./м	35000 руб./м	33000 руб./м	30	106
Эффективность работы участка, %	$0{,}7 \cdot 107 + 0{,}3 \cdot 106 = 106{,}7$			

Кроме того, при оценке эффективности работы структурного подразделения, можно использовать границы выполнения – это минимально допустимый уровень выполнения, который засчитывается как выполненный, и максимальный уровень выполнения. [7] Границы выполнения необходимо устанавливать по подготовительным участкам. Пример границ выполнения показателей эффективности работы горно-подготовительного участка за месяц приведен в таблице 3.

Таблица 3 – Границы выполнения показателей эффективности работы горно-подготовительного участка за месяц

Наименование показателя	Направленность показателя	Целевое значение	Удельный вес, %	Минимум	Максимум
1. Протяженность проведения подготовительных горных выработок, обеспечивающая выполнение плана по времени подготовки необходимого объема готовых к выемке запасов, м	Лучше больше	300 м	70	70 % 210 м	130 % 390 м
2. Себестоимость 1 погонного метра проведения выработки, руб./м	Лучше меньше	35000 руб./м	30	90 % 31500 руб./м	120 % 42000 руб./м

Границы выполнения могут играть роль ограничителей и стимуляторов. Если по истечении срока, отведенного на достижение цели, показатель с направленностью «лучше больше» ниже минимума, либо показатель с направленностью «лучше меньше» выше максимума, то цель считается недостигнутой. В этом случае премия работнику не начисляется. Превышение максимальной границы показателя с направленностью «лучше больше» или снижение показателя с направленностью «лучше меньше» ниже минимальной границы влечет за собой дополнительное (повышенное) вознаграждение, либо прекращение роста премии.

В первом случае можно говорить о повышающем мультипликаторе, при этом премия работника будет расти еще быстрее, чем до достижения максимальной границы показателя, во втором случае – о предельном уровне премии, устанавливаемом тогда, когда более высокой производительности не требуется. В промежутке между минимальным и максимальным уровнем достижения показателей премия устанавливается в размере 1 % за каждый процент превышения минимального значения показателя.

Пример расчета премии работника горно-подготовительного участка с использованием границ выполнения показателей эффективности работы участка за месяц приведен в таблице 4.

При этом помимо премии, зависящей от показателей эффективности работы структурного подразделения, предлагается использование премии, зависящей от личной эффективности деятельности работника.

Эффективность деятельности работника горного предприятия зависит от следующих показателей:

1) количество выполняемых задач, функций, операций;

2) качество решения задач, функций, операций (соответствие технологии производства, отсутствие ошибок);

3) время решения задач, функций, операций (своевременное или досрочное выполнение);

4) соблюдение техники безопасности.

По каждому показателю личной эффективности рекомендуется установить свой вес и шкалу. Определив максимальный размер премии работника при 100%-й личной эффективности (в данном примере – 15000 руб.), можно рассчитать размер премии, получаемой за достижение каждого показателя премирования, что делает систему понятной персоналу и обеспечивает материальную заинтересованность (таблица 5).

Любое нарушение техники безопасности влечет какие-либо потери для предприятия в виде остановки производства, поломок оборудования, необходимости выплат компенсаций работникам. Особенно эти потери ощутимы для горного предприятия. Снижение потерь приводит не только к снижению подобных затрат, но и к повышению производительности труда. Все это формирует определенную экономическую выгоду для предприятия, которая выражается не только в получении прибыли, но и в повышении привлекательности для инвесторов и работников.

Таблица 4 – Расчет премии работника горно-подготовительного участка с использованием границ выполнения показателей эффективности работы участка

Наименование показателя	Протяженность проведения подготовительных горных выработок, обеспечивающая выполнение плана по времени подготовки необходимого объема готовых к выемке запасов	Себестоимость 1 погонного метра проведения выработки	Размер премии работника
Целевое значение	300 м	35000 руб./м	15000 руб.
Удельный вес показателя, %	70	30	
Минимальное значение показателя	70 % 210 м	90 % 31500 руб./м	
Максимальное значение показателя	130 % 390 м	120 % 42000 руб./м	
Премия при достижении целевого значения	10500 руб.	4500 руб.	15000 руб.
Премия при минимальном значении показателя	70 % 7350 руб.	120 % 5400 руб.	
Премия при максимальном значении показателя	120 % 12600 руб.	70 % 3150 руб.	
Фактическое значение показателя	320 м	33000 руб./м	
Фактический размер премии работника	11200 руб.	4770 руб.	15970 руб.

Таблица 5 – Матрица индивидуальных показателей эффективности деятельности работников и размера премии при разных уровнях эффективности

Наименование показателя	Удельный вес, %	Шкала			Размер премии при 100%-й эффективности
		1	2	3	
1.Количество задач, функций, операций	15	низкое, премии по показателю нет	среднее, 60 % премии по данному показателю	высокое, 100 % премии по данному показателю	2250
2.Качество решения задач, функций, операций	25	низкое, премии по показателю нет	среднее, 60 % премии по данному показателю	высокое, 100 % премии по данному показателю	3750
3.Срок решения задач, функций, операций	10	большинство сроков нарушено, премии по показателю нет	соответствует плану, 60% премии по данному показателю	меньше планового, 100% премии по данному показателю	1500
4.Соблюдение техники безопасности	50	выявлены нарушения, премии по показателю нет	нарушений нет, 100 % премии по данному показателю		7500
Размер премии при 100%-й эффективности	100 % / 15000 руб.				15000 руб.

Поскольку устойчиво высокопроизводительная работа может осуществляться только в случае организации безопасных условий труда, исключающих вероятность возникновения травм и аварий, авторы рекомендуют наибольший удельный вес в матрице индивидуальных показателей эффективности присвоить показателю «соблюдение техники безопасности».

Пример расчета индивидуальной части премии работника горно-подготовительного участка при среднем уровне выполнения индивидуальных показателей эффективности приведен в таблице 6.

Эта система должна заменить существующую систему депремирования, которая работает лишь в виде набора штрафных санкций уже после совершения нарушений, что слабо влияет на предупреждение случаев нарушений техники безопасности. Предлагаемая система должна поощрять за безопасность, а не наказывать за нарушения.

При этом без применения депремирования система будет неполной. Но депремирование должно, в первую очередь, касаться руководителей предприятия, как лиц, не обеспечивающих безопасных условий труда или намеренно вынуждающих работников нарушать требования техники безопасности для повышения показателей производства.

Горный мастер – ключевая фигура в смене, его целевая функция заключается в организации эффективной работы персонала и обеспечении безопасных условий труда. Основными факторами опасности производства, по мнению горных мастеров, являются: личная неосторожность, нарушение технологии и организации работ, физический и моральный износ оборудования, халатное отношение к работе, выполнение плана любой ценой, несоблюдение техники безопасности, несогласованность действий [8]. Как минимум четыре из шести приведенных факторов находятся в зоне ответственности мастеров. Поэтому предлагается в случае нарушения техники безопасности, повлекшего за собой травму любой степени тяжести, горного мастера лишать индивидуальной части премии в размере 100%, начальника участка – в размере 50 %.

Таблица 6 – Пример расчета индивидуальной части премии работника горно-подготовительного участка при среднем уровне выполнения индивидуальных показателей эффективности

Наименование показателя	Удельный вес, %	Шкала			Размер премии
		1	2	3	
1.Количество задач, функций, операций	15	низкое, премии по показателю нет	среднее, 60 % премии по данному показателю	высокое, 100 % премии по данному показателю	1350
2.Качество решения задач, функций, операций	25	низкое, премии по показателю нет	среднее, 60 % премии по данному показателю	высокое, 100 % премии по данному показателю	2142
3.Срок решения задач, функций, операций	10	большинство сроков нарушено, премии по показателю нет	соответствует плану, 60% премии по данному показателю	меньше планового, 100 % премии по данному показателю	900
4.Соблюдение техники безопасности	50	выявлены нарушения, премии по показателю нет	нарушений нет, 100 % премии по данному показателю		7500
Размер премии при 100%-й эффективности	100 % / 15000 руб.				11892 руб.

Общий размер получаемой работником горно-подготовительного участка премии будет находиться как сумма премии, зависящей от эффективности работы структурного

подразделения, и премии, зависящей от личной эффективности деятельности работника.

Несмотря на субъективность предлагаемых оценок деятельности работников, представленная система премирования имеет следующие достоинства: позволяет сравнивать эффективность деятельности работников структурного подразделения; позволяет проводить мониторинг работы отдельных сотрудников и структурных подразделений в динамике; применима ко всем профессиям и должностям; сопоставляя оценки подчиненных с оценками руководителя можно делать выводы о стиле руководства и выявлять зоны неэффективности в подразделениях; мотивирует работников к соблюдению требований техники безопасности; может быть адаптирована к использованию для оценки деятельности работников во всех структурных подразделениях предприятия, привести данные структурных подразделений к единому формату.

Библиографический список

1. Нифонтов А.И. Актуальность совершенствования оплаты труда на процессе «Подготовительные работы» шахт ОАО «ОУК «Южкузбассуголь» / А.И. Нифонтов, О.П. Тюфякова // Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения : труды региональной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых / под общ.ред. С.М. Кулакова. – Новокузнецк : СибГИУ, 2003. – С. 427–429.

2. Нифонтов А.И. Расчет нормативов трудовых затрат на процессе «Подготовительные работы» / А.И. Нифонтов, В.П. Орлов, О.П. Тюфякова // Нетрадиционные и интенсивные технологии разработки месторождений полезных ископаемых : труды VIII Международной конференции. – Новокузнецк: СибГИУ, 2003. – С. 8–11.

3. Экономические методы управления горно-подготовительными работами: Учебное пособие/ Ю.П. Кушнеров, А.И. Нифонтов, О.В. Михеев О.П. Тюфякова. - М.: Издательство МАС, 2005. – 243с.

4. Тюфякова О.П. Совершенствование экономических методов управления (на примере горно-подготовительных подсистем угольных шахт): диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Новокузнецк, 2004. – 225 с.

5. Нифонтов А.И. Критерии эффективности горно-подготовительной подсистемы угольных шахт / А.И. Нифонтов, В.Н. Наумкин, О.П. Тюфякова // Наукоемкие технологии разработ-

ки и использования минеральных ресурсов : материалы Международной научно-практической конференции : сборник научных статей / под ред. В.Н. Фрянова. – Новокузнецк, 2004. – С. 119–121.

6. Тюфякова О.П. Разработка алгоритма своевременного воспроизводства очистного фронта и пути его реализации / О.П. Тюфякова // Наукоемкие технологии разработки и использования минеральных ресурсов : материалы Международной научно-практической конференции : сборник научных статей. – Новокузнецк : СибГИУ, 2002. – С. 69–73.

7. Черникова О.П. Организационно-экономический механизм мотивации работников угольных предприятий / О.П. Черникова // ScienceTime. 2014. №12. С.621–640.

8. Черникова О.П. Система управления безопасностью труда как фактор повышения его производительности / О.П. Черникова, З.А. Гостинцев // Наукоемкие технологии разработки и использования минеральных ресурсов. – 2014. – №1. – С.168–173.

УДК 532.5846622.333/:622.61

ФОРМИРОВАНИЕ БЮДЖЕТА ПРОДАЖ УГОЛЬНОЙ КОМПАНИИ

Нифонтов А.И., Кушнеров Ю.П., Черникова О.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассмотрена система формирования бюджета продаж угольной продукции. Предложен методический подход к определению источников поступления продукции, составляющей бюджет продаж, и порядок формирования ценовой политики.

Ключевые слова: бюджет продаж, оценка эффективности обогащения, оптимизация цены продаж

В современных условиях корпоративного управления угледобывающими предприятиями сложилась своеобразная, присущая данному периоду, система формирования бюджета продаж угольной продукции. Ее своеобразие состоит в том, что результаты дея-

тельности, связанные с формированием и реализацией бюджета продаж, не отражаются на показателях производственно-хозяйственной деятельности угледобывающих предприятий [1].

В соответствии с Гражданским кодексом РФ, угледобывающие предприятия преобразованы в филиалы, не имеющие статуса юридического лица, являются обособленными подразделениями угольной компании и выполняют делегированные им функции.

Взаимоотношения между филиалом-шахтой и угольной компанией определены Уставом компании и Положением о филиале «Шахта «Х».

Целью деятельности филиала, в соответствии с его «Положением», является обеспечение объема добычи угля с заданными угольной компанией параметрами по качеству и количеству, а также ограниченными производственными издержками в рамках делегирования функций.

Филиалы-шахты не рассчитывают показатели финансового состояния, не имеют по ним официальной отчетности. В тоже время они могут для внутреннего пользования с применением условных трансфертных цен составлять некоторую отчетность по реализации, прибыли и другим показателям.

Филиалы-шахты являются главными элементами, составляющими бюджет продаж компании, который формируется по их суммарным объемам и качественным характеристикам по маркам и сортам. Бюджет продаж компании формируется по реализации рядового угля и продуктов обогащения внешним потребителям без учета внутреннего оборота при передаче рядового угля на углеобогатительные фабрики.

Для повышения конкурентоспособности угольной продукции деятельность компании направлена на расширение рынка сбыта за счет поставки продуктов обогащения, рассортировки, снижения затрат на производство и разработки ценовой политики, обеспечивающих необходимый уровень рентабельности.

Из этого можно сделать вывод, что важнейшей частью управления экономикой угольной компании для повышения эффективности бизнеса является формирование и реализация бюджета продаж, основой которого является предложение клиентам высокотехнологичной угольной продукции по конкурентоспособной цене.[2]

Для достижения указанной цели, обеспечивающей необходимый уровень производственно-экономических показателей уголь-

ной компании, следует определить источники поступления продукции, составляющие бюджет продаж, и объективно сформированные цены с учетом влияния на них внешних и внутренних факторов.[3]

Формировать бюджет продаж следует за счет увеличения доли продуктов обогащения, рассортировки и другой продукции более глубокой переработки рядового угля, снижения затрат на добычу и переработку, улучшения качества, оптимизации марочного состава, реализации попутно добываемого метана из угольных пластов и выработанного пространства и поддержания цен на реализуемую продукцию на уровне, обеспечивающем эффективность бизнеса.

Расчет эффективности бюджета продаж угольной продукции за счет переработки и обогащения рядового угля производится по приведенной ниже методике.

$$В_{ряді} = Д_{ряді} \cdot Ц_{ряді}, \quad (1)$$

где $В_{ряді}$ – выручка от реализации рядового угля, руб.;

$Д_{ряді}$ – объем реализации рядового угля, т;

$Ц_{ряді}$ – цена реализации 1 т рядового угля, руб./т.

Выручка от реализации продуктов обогащения определяется по формуле:

$$В_{обі} = Д_{конці} \cdot Ц_{конці} + Д_{пр.пj} \cdot Ц_{пр.пj}, \quad (2)$$

где $Д_{конці}$ – объем реализации концентрата, т;

$Ц_{конці}$ – цена реализации 1 т концентрата, руб./т;

$Д_{пр.пj}$ – объем реализации промпродукта, т;

$Ц_{пр.пj}$ – цена реализации 1 т промпродукта, руб./т.

Необходимым условием оценки эффективности обогащения является неравенство:

$$В_{обі} > В_{ряді} \quad (3)$$

Выполнение этого неравенства возможно, если:

$$Ц_{ряді} = \frac{В_{ряді}}{Д_{ряді}}. \quad (4)$$

$$Ц_{обі} = \frac{В_{обі}}{Д_{конці} \cdot Ц_{конці} + Д_{пр.пj} \cdot Ц_{пр.пj}}. \quad (5)$$

$$Ц_{обi} > Ц_{рядi}. \quad (6)$$

При обогащении рядового угля возникают потери горной массы, следовательно, необходимо, чтобы они были компенсированы увеличением стоимости реализации продуктов обогащения в бюджете продаж, а это достижимо при условии выполнения следующего выражения:

$$Д_{рядi} \cdot Ц_{рядi} < (Д_{концi} \cdot Ц_{концi} + Д_{пр.пj} \cdot Ц_{пр.пj}) - Д_{ряд.пi} \cdot Ц_{рядi}, \quad (7)$$

где $Д_{ряд.пi}$ – потери объема горной массы в процессе обогащения, т.

В условиях, когда обогатительные предприятия находятся в структуре угольной компании, на рыночную стоимость концентрата и продуктов обогащения не влияют ни цена давальческого угля, ни затраты на процесс обогащения, поскольку последние отнесены как услуги на себестоимость добычи рядового угля.

Для расчета средней цены по маркам, классам, продуктам обогащения угля по компании, формирующей необходимый бизнесу бюджет продаж, можно использовать выражение (8).

Для формирования эффективной структуры продаж угольной продукции определены стратегические направления позиционирования продукции угольной компании на рынках сбыта и разработана формула расчета средней цены по маркам, классам и продуктам обогащения угля.

$$Ц_{ук} = \frac{\sum Д_{рядi} \cdot (С_{рядi} + \Delta П_{рядi}) + [\sum Д_{обj} \cdot (С_{обj} + \Delta П_{обj}) + \sum Д_{ряд.п} \cdot (С_{рядi} + \Delta П_{рядi})]}{\sum Д_{рядi} + \sum Д_{обj} + \sum Д_{сj}} + \frac{Д_{сj} \cdot (С_{сj} + \Delta П_{сj})}{\sum Д_{рядi} + \sum Д_{обj} + \sum Д_{сj}} \quad (8)$$

где $С_{рядi}$ – себестоимость реализуемого рядового угля, руб./т;

$С_{обj}$ – себестоимость процесса обогащения для получения концентрата, руб./т;

$\Delta П_{рядi}$ – удельная прибыль реализуемого рядового угля, руб./т;

$\Delta П_{обj}$ – удельная прибыль реализуемого концентрата, руб./т;

$Д_{сj}$ – реализация сортового угля, т;

$С_{сj}$ – себестоимость 1 т сортового угля, руб./т;

$\Delta П_{сj}$ – удельная прибыль сортового угля, руб./т.

Слагаемое $\sum Д_{ряд.пi} \cdot (С_{рядi} + \Delta П_{рядi})$ применяется, когда обогатительное предприятие работает на давальческом сырье угледобывающего предприятия.

Расчет бюджета продаж при планировании и учете затрат с использованием метода директ-костинг:

$$Д_{пр} \cdot Ц_i = \frac{А_i + П_i + В_i}{Д_{пр}} \cdot Д_{пр}, \quad (9)$$

где $А_i$ – суммарные постоянные затраты, руб.;

$П_i$ – прогнозная прибыль, руб.;

$В_i$ – суммарные переменные затраты, руб.;

$Д_{пр}$ – объем реализации продукции, т.

Расчет бюджета продаж с использованием показателя рентабельности продаж производится по формуле:

$$Д_{пр} \cdot Ц_{пр} = \left[\frac{А + b \cdot Д_{пр}}{Д_{пр}} + Р_{пр} \cdot В\right] \cdot Д_{пр} = (С_i + Р_{прi} \cdot В) \cdot Д_{пр}, \quad (10)$$

где $С_i$ – себестоимость 1 т добытой (обогащенной) и реализованной угольной продукции, руб./т;

$Р_{прi}$ – рентабельность продаж угольной продукции, руб./руб.

Расчет бюджета продаж с учетом эффективности использования активов по балансу угольной компании:

$$Д_{пр} \cdot Ц = \left(С_i + \frac{П_i \cdot И_{укi}}{И_{укi} \cdot Д_{прi}}\right) \cdot Д_{пр} = \left(С_i + \frac{Р_{имi} \cdot И_{укi}}{Д_{прi}}\right) \cdot Д_{пр}, \quad (11)$$

где $П_i$ – прибыль (прогнозная, ожидаемая, фактическая), руб.;

$И_{укi}$ – стоимость имущества, активов предприятия, руб.;

$Р_{имi}$ – рентабельность имущества, активов предприятия, доли единиц;

$Д_{прi}$ – объем продаж, т.

Формирование бюджета продаж является одним из наиболее важных решений для эффективного функционирования предприятия. При низкой цене предприятие имеет ограниченные возможности для получения прибыли. При высокой предлагаемой предприя-

тием цене падает спрос на продукцию, что вызывает превышение нормативов оборотных средств на готовую продукцию, снижение поступлений денежных средств, падение производства (добычи) продукции. Поэтому для оптимизации бюджета продаж важную роль играют: установление цены; минимизация затрат на добычу и переработку рядового угля; выработка структуры марочного состава, включаемого в бюджет продаж; владение информацией о ценах угольной продукции у конкурентов, спросе на внутреннем и внешнем рынках.

Разработанная авторами методика оптимизации структуры продаж позволяет прогнозировать показатели производственно-хозяйственной деятельности предприятия в плановом или ожидаемом периодах, обеспечивать финансовую устойчивость и эффективность бизнеса угольной компании.

Библиографический список

1. Кушнеров Ю.П. Оценка экономической эффективности филиала-шахты угольной компании / Ю.П. Кушнеров, А.И. Нифонтов // Нетрадиционные и интенсивные технологии разработки месторождений полезных ископаемых: труды XIМеждународной конференции, под общей ред. В.Н. Фрянова. Новокузнецк, 2007. С.37–38.

2. Нифонтов А.И. Методика многоуровневой оценки эффективности производственно-хозяйственной деятельности угледобывающих предприятий / А.И. Нифонтов, О.П. Черникова // Организатор производства. 2014. №3(62). С. 52–60.

3. Нифонтов А.И. Стратегическое позиционирование угольной компании / А.И. Нифонтов, О.П. Черникова // Наукоемкие технологии разработки и использования минеральных ресурсов: сборник научных статей. Под общей редакцией В.Н. Фрянова. Новокузнецк, 2008. С. 107–108.

УДК 331.101: 332.1:658.5:658.3:65.011.8

О РЕЗЕРВАХ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЭКОНОМИКЕ ГОРОДА НОВОКУЗНЕЦКА

Ефимов Н.А., Иванова Е.В., Колпакова Н.П., Ефремкова Т.И., Плужнова Е.Н., Курницкая Н.И., Образцов Р.И., Ерофеев С.С.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Исследованы резервы роста производительности труда в экономике г. Новокузнецка, обусловленные действием таких факторов, как развитие кластерной формы организации экономики, повышение организационно-технического уровня производства, совершенствование системы мотивации персонала и повышение уровня организационной культуры. Показана причинно-следственная связь между отдельными факторами, свидетельствующая о необходимости комплексного подхода к выявлению и использованию резервов роста производительности труда.

Ключевые слова: производительность труда, экономический кластер, региональное развитие, организационно-технический уровень производства, организация труда, мотивация трудовой деятельности, организационная культура.

В настоящее время, в условиях постоянно изменяющейся экономической и политической конъюнктуры, еще более возрастает актуальность проблемы выявления и реализации резервов роста производительности труда, решение которой обеспечит предприятиям, комплексам и отраслям регионов и страны в целом устойчивое развитие, повышение конкурентоспособности, рост заработной платы работников, создаст условия для преодоления кризисных тенденций в экономике.

Повышение производительности труда, интенсификация производства приводят к высвобождению работников. Однако, комплексный подход к решению данной задачи позволит избежать обострения проблемы занятости. Ведь нет оснований полагать, что рост производительности труда возможен только за счет саморегулирующихся рыночных механизмов. Промышленной политикой государства и долгосрочными концепциями развития должны быть

обязательно предусмотрены модернизация предприятий и отраслей, развитие инновационных процессов, инвестирование в интеллектуальный капитал и в связанное с этим создание новых рабочих мест.

В настоящее время целый ряд теорий строится на том, что конкурентоспособность национальной экономики обеспечивается за счет конкурентоспособных регионов, а важнейшим фактором экономического развития и повышения конкурентоспособности городов, регионов является рост производительности труда и заработной платы. Именно поэтому разработке и реализации комплекса мер по развитию территорий, повышению производительности труда на них должно уделяться пристальное внимание.

Кемеровская область относится к числу наиболее развитых индустриальных регионов Сибири, обладает огромным природным, ресурсным и промышленным потенциалом.

Промышленность занимает ведущее место в экономике Кемеровской области (более 50 % валового регионального продукта). В области сосредоточено около одной трети основных производственных фондов Западной Сибири. Основу производственного потенциала области составляют топливно-энергетический комплекс, металлургия, химическая промышленность, транспортный комплекс и связь.

Как показали проведенные нами исследования, следствием значительной зависимости экономики региона от экспорта стало устойчивое снижение сальдированного финансового результата, рентабельности продаж в промышленности и удельного веса прибыльных организаций в экономике[1].

Особенно сильно сырьевая зависимость экономики и негативная динамика цен на мировых рынках отразились на социально-экономических показателях города Новокузнецка – крупнейшего по численности и по объему промышленного производства в Кемеровской области. Дело в том, что до недавнего времени чёрная металлургия не только области, но и всей Сибири была представлена, главным образом, двумя предприятиями полного металлургического цикла, расположенными в г. Новокузнецке, – Кузнецким и Западно-Сибирским металлургическими комбинатами. Стратегия их развития связывалась с планами комплексного развития Сибири и восточных районов страны.

К началу 90-х годов КМК и ЗСМК входили в десятку крупнейших отечественных производителей металлопродукции. В 1990 г. ими было произведено 6262 тыс. т. кокса, 10209 тыс. т. чугуна, 11899 тыс. т. стали и 8145 тыс. т. готового проката [3].Однако время внесло свои коррективы. В девяностые годы после упразднения централизованной отраслевой системы управления решение задачи переориентации производственной деятельности предприятий в соответствии с требованиями рынка сдерживалось резким сокращением инвестиционного потенциала экономики, что в итоге привело к закреплению тенденции нарастающего отставания экономического, технического и экологического уровня металлургических производств от соответствующих параметров, характерных для индустриально развитых стран мира.

Практически повсеместно крупные промышленные предприятия выбирали в качестве рыночной стратегии экспорт, что поощрялось и государством, и региональными властями, бюджет которых имеет критическую зависимость от экспорта продукции (в Кемеровской области – угля и металла) [4].

В последние 10 лет ситуация в металлургическом секторе г. Новокузнецка усугубляется в силу следующих причин:

Снижается спрос на приоритетных для ряда металлургических предприятий рынках Юго-Восточной Азии в связи с ростом производства металлопродукции Китая, что приводит к усилению конкуренции на российском рынке.

Относительный избыток предложения металлопродукции на внутреннем рынке способствует изменению структуры спроса в пользу более привлекательных для потребителя продуктов. В результате сокращается потребление металлургической продукции с низкой добавленной стоимостью, в то время как спрос на высококачественный стальной прокат, композиционные материалы на основе металлов и их сплавов растет опережающими темпами.

Повышение цен на электроэнергию делает продукцию металлургического производства, отягощенного мощной инфраструктурой и отличающегося несовершенством утилизации вторичной энергии, неконкурентоспособной как на внешнем, так и на внутреннем рынке.

Длительное отсутствие необходимого потребительского спроса в радиусе, обеспечивающем конкурентоспособность всей производимой здесь продукции за счёт приемлемой величины транс-

портных расходов, не способствует привлечению инвестиций в развитие производства, повышение его технического уровня, расширение сортамента выпускаемой продукции, а обусловливает лишь увеличение затрат на производство.

В результате, по данным 2012 г., объём производства кокса сократился до 3667 тыс.т. (–41,4%), чугуна – до 5700 тыс. т. (–44,2%), стали – до 7300 тыс. т. (–38,7%), готового проката – до 6300 тыс. т. (–22,7%) [3, с.11].Из двух предприятий черной металлургии осталось только одно – ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК». Полностью выведены из эксплуатации мощности бывшего Кузнецкого металлургического комбината по производству чугуна, мартеновской стали, блюмов и слябов, листового проката, кокса, большая часть мощностей по производству сортового проката. И несмотря на закрытие физически и морально устаревших производств, установку новых технологических линий и оборудования (по производству стометровых рельсов, МНЛЗ и других),сегодня для металлургических предприятий г. Новокузнецка характерны достаточно высокий износ оборудования, относительная ветхость инфраструктуры, отставание в техническом и инновационном развитии.

В 2013 г. сокращение объемов производства и реализации продукции на металлургических предприятиях города продолжилось, составив 4,3 % к 2012 г., что практически соответствует общему спаду промышленного производства в г. Новокузнецке в этот период (4,2 %). При этом наибольшее снижение зафиксировано в сфере производства машин и оборудования(47,9 %), производства электро-, электронного и оптического оборудования (30,6 %), производства неметаллических минеральных продуктов (20,7 %), производства транспортных средств (15,6 %). Однако данные изменения оказали менее существенное влияние на общее снижение объема промышленного производства в силу небольшого удельного веса этих подотраслей в промышленности города. Более значимым для сокращения совокупного промышленного производства явилось снижение объема отгруженных товаров в сфере добычи топливно-энергетических полезных ископаемых (на 10,4 %) и в металлургии. В итоге произошло масштабное сокращение уровня занятости, доходов бюджета, инвестиционных программ. Динамика оборота, скорректированного с учетом инфляции, негативна в 2013 году по шести видам экономической деятельности [2].

Вследствие этого производительность труда, исчисленная в денежном выражении, устойчиво снижается как в среднем по эко-

номике города, так и по обрабатывающим производствам, производству и распределению электроэнергии, газа и воды, торговле и ремонту, гостиничному и ресторанному бизнесу, образованию (рисунок 1). Незначительный рост производительности труда в сфере добычи полезных ископаемых в 2013 г. был обусловлен превышением темпов сокращения среднесписочной численности работников (14 %) над темпами сокращения оборота предприятий (6 %).

Снижение производительности труда отмечается в производстве машин и оборудования (на 4,4 %), металлов и готовых металлических изделий (на 13,9 %), в строительстве (на 27,8 %), что приводит к снижению потребления продукции металлургической отрасли – ключевой для экономики города (доля металлургии в общем объеме промышленного производства в 2013 г. составила 50,2 %, в то время как в 2005 г она составляла 76,1 %).

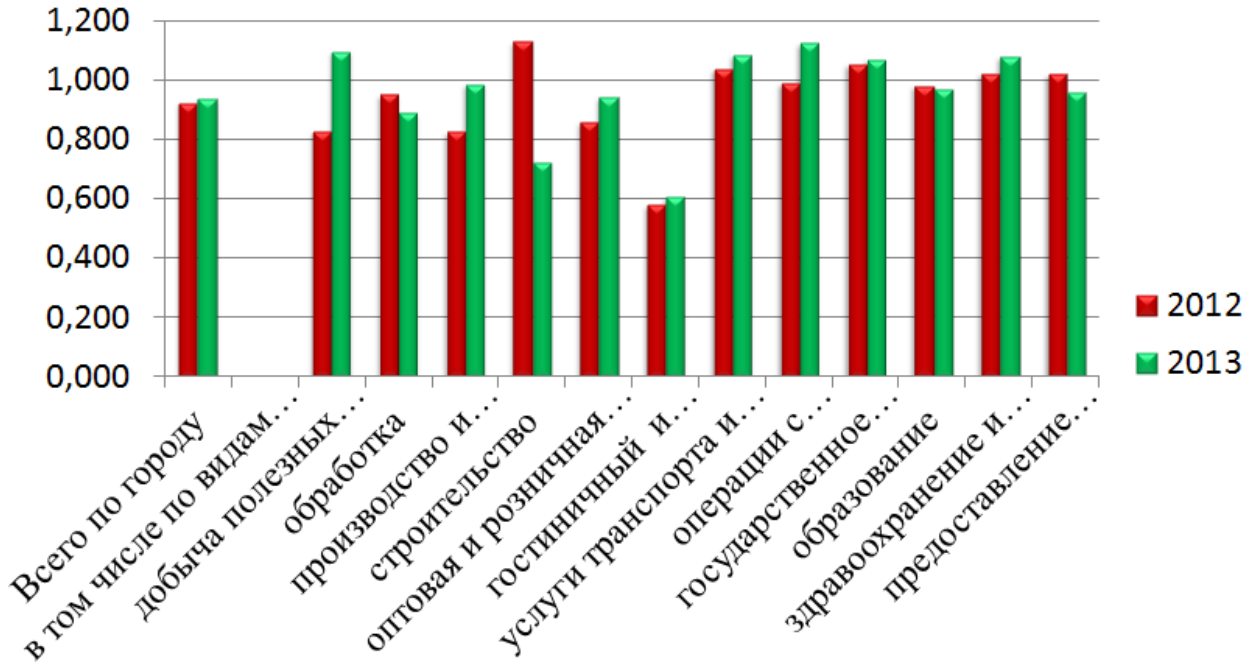

Рисунок 1 – Динамика индексов производительности труда в г. Новокузнецке по видам экономической деятельности [рассчитано авторами]

Отмеченные негативные аспекты в экономике г. Новокузнецка способствовали оттоку населения в западные регионы страны, изменению отношения к труду, к качеству производимой продукции.

Осознание важности создания г. Новокузнецке и в регионе в целом условий, обеспечивающих возможность эффективного использования природных богатств, географического, экономического и трудового потенциала, заставляет пристальнее обратить вни-

мание на резервы роста производительности труда, наиболее значимые для экономики города и области.

Часть таких резервов связана с повышением организационно-технического уровня производства. Их можно разделить на два вида: текущие (определяемые такими факторами, как совершенствование техники, технологии и организации производства), реализация которых, зачастую, не требует существенных капитальных вложений, и перспективные (предусматривающие внедрение новых технологических процессов и производств, совершенствование производственной структуры предприятия), реализация которых, как правило, сопряжена со значительными инвестициями.

К текущим можно отнести резервы, связанные с применением технологии многоручьевой прокатки-разделения.

Эффективность использования данной технологии в условиях действующего производства в значительной степени определяется наличием организационных резервов, связанных с производственной структурой системы. Речь, в частности, идет о резервах производственных мощностей (пропускных способностей) сопряженного с прокатным станом вспомогательного оборудования. Выявление существующих или обоснование необходимых резервов производственных мощностей должно осуществляться на основе структурно-динамического анализа, предполагающего определение производственной мощности системы с учетом пропускных способностей ее структурных элементов при производстве каждого вида продукции [5]. Такой анализ был выполнен применительно к условиям мелкосортного стана 250-1 сортопрокатного цеха ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК», где в 2010 году был реализован инвестиционный проект по внедрению технологии двухручьевой прокатки-разделения [6].

Для оценки организационных резервов повышения эффективности применения технологии прокатки-разделения на стане 250-1 были исследованы отдельные варианты организации производственной системы:

1 – классический вариант прокатки профилей на непрерывном мелкосортном стане;

2 – двухручьевая прокатка-разделение без изменения пропускных способностей вспомогательных участков (существующий вариант);

3 – двухручьевая прокатка-разделение с увеличением пропускной способности холодильника против существующего варианта в 1,5 раза;

4 – двухручьевая прокатка-разделение с увеличением пропускной способности холодильника против существующего варианта в 2 раза;

5 – трехручьевая прокатка-разделение с увеличением пропускной способности холодильника против существующего варианта в 2 раза.

Результаты анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты структурно-динамического анализа производственной системы при различных вариантах технологии прокатки-разделения

Показатели	Значения показателей по вариантам				
	1	2	3	4	5
Производственные мощности, в тоннах готовой продукции:					
– нагревательных печей	1320000	1318050	1318050	1318050	1318050
– стана	656947	971141	971141	971141	1270058
– холодильника	812054	806753	1210130	1613506	1613506
– системы	618314	685750	929789	968117	1058208
Коэффициенты пропорциональности производственных мощностей:					
– нагревательных печей	1,63	1,63	1,09	0,82	0,82
– стана	0,81	1,20	0,80	0,60	0,79
– холодильника	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Частные коэффициенты структурной согласованности					
– нагревательных печей	0,468	0,520	0,702	0,731	0,799
– стана	0,941	0,706	0,957	0,997	0,833
– холодильника	0,761	0,850	0,768	0,600	0,656
Общий коэффициент структурной согласованности	0,850	0,679	0,903	0,923	0,814
Весовые коэффициенты при частных коэффициентах структурной согласованности:					
–нагревательных печей	0,1765	0,1747	0,1714	0,1682	0,1666
– стана	0,7843	0,7865	0,7715	0,7571	0,7594
– холодильника	0,0392	0,0388	0,0571	0,0747	0,0740
6.Стоимость единицы мощности, тыс. руб./т:					
– стана	16,3	11,2	11.2	11,2	8,7
– системы	22,1	20,1	15,1	14,8	13,7

О рациональности производственной структуры системы, наличии организационных резервов повышения эффективности производства по каждому из рассмотренных вариантов позволяет судить общий коэффициент структурной согласованности элементов системы [5, 7], который показывает средний максимально возможный уровень использования производственных мощностей или максимально возможную степень реализации резервов снижения затрат на производство продукции, связанных с использованием производственных мощностей.

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что применение двухручьевой прокатки-разделения с увеличением производственной мощности холодильника в 2 раза позволит наиболее полно задействовать такой важный фактор эффективности данной технологии, как увеличение производительности стана, и повысить производительность труда по цеху, против существующего уровня, более чем на 40%, а по предприятию в целом – примерно на 5 %.

Проведенные авторами данной статьи исследования [2, 8] также позволяют судить о перспективах развития регионального металлургического кластера. Учитывая, что металлургическое производство в регионе практически полностью сконцентрировано в г.Новокузнецке (рисунок 2), основу кластера будут составлять предприятия именно этого города. Ключевой вектор развития металлургического кластера – реализация при активной государственной поддержке комплекса мер, направленных на увеличение конкурентоспособности продукции и повышение производительности труда. При этом приоритет должен отдаваться проектам, предусматривающим участие предприятий кластера в инвестиционных программах естественных монополий и связанным с расширением ассортимента товарной продукции, организацией выпуска новых видов продукции с высокой добавленной стоимостью, ресурсосбережением.

Так, одним из перспективных резервов роста производительности труда можно считать строительство цеха по производству холоднокатаного листа с покрытиями и листа из нержавеющей стали на базе ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК».

Еще одним (или альтернативным в условиях ограниченности ресурсов) проектом, обеспечивающим рост производительности труда на металлургическом предприятии за счет увеличения доли продукции высоких переделов, является строительство комплекса

«Стан 5000 –Трубоэлектросварочное производство» по производству толстого листа и труб большого диаметра для нефтегазовой отрасли.

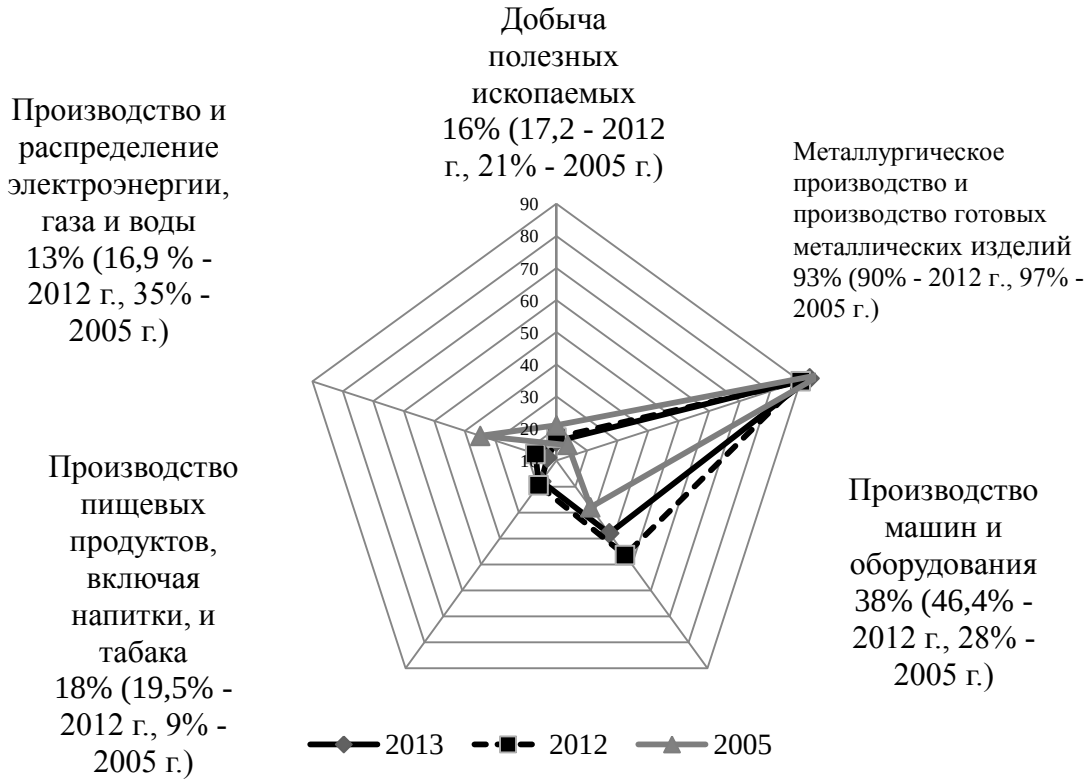

Рисунок 2 – Удельный вес г. Новокузнецка в областных показателях объема отгруженных товаров собственного производства, выполненных собственными силами работ и услуг в 2013 г. [2]

Реализация данных проектов в совокупности обеспечит увеличение производительности труда в стоимостном выражении примерно на 30%, прирост рабочих мест составит более 2000.

В рамках развиваемого металлургического кластера также возможно эффективное использование техногенных отходов металлургического производства.

Осуществление указанных проектов позволит существенно повысить организационно-технический уровень производства, а также обеспечит необходимые предпосылки для развития здесь смежных отраслей – потребителей металлопродукции, а возможно, и формирования новых промышленных кластеров, что, в конечном итоге, создаст условия для выпуска продукции с высокой добавленной стоимостью, организации новых рабочих мест, повышения производительности труда.

В то же время динамичное развитие металлоемких отраслей (машиностроения, металлообработки, строительства) и создание

ими прогрессивных высокотехнологичных видов продукции, обеспечивающие адекватный спрос на продукцию металлургических предприятий, невозможно без расширения государственного финансирования НИОКР и долевого участия государства в инвестиционных проектах.

Нельзя не отметить наличие резервов повышения производительности труда, которые влияют на организационный уровень производства и не требуют при этом существенных изменений в производственной структуре предприятия. Одним из таких резервов является совершенствование организации труда за счет более рационального использования рабочего времени.

Исследования по данному вопросу в условиях рельсобалочного цеха ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК», имеющего большую значимость для экономики г.Новокузнецка, в том числе проводимые и силами работников предприятия, подтверждают наличие возможностей повышения производительности труда путем оптимизации численности персонала отдельных вспомогательных участков цеха.

Снять противоречие между уровнем производительности труда и занятостью позволяет развитие упомянутой выше кластерной формы организации экономики города. Дело в том, что кластер представляет собой форму организации экономических отношений хозяйствующих субъектов, обеспечивающую эффективное управление человеческими ресурсами.

За счет реализации крупномасштабных инвестиционных, инновационных проектов, следствием которых является создание новых рабочих мест, образование новых субъектов экономической деятельности в родственных и поддерживающих отраслях можно увеличить уровень занятости в кластере. Повышение же производительности труда на предприятиях кластера обеспечивается целым рядом факторов, которые можно разделить на три группы (рисунок 3).

В группе социально-экономических факторов большое значение имеет система мотивации персонала. На необходимость повышения эффективности системы мотивации персонала указывает наличие следующих «болевых точек» на предприятиях г. Новокузнецка, исследуемых в рамках данной работы:

1) низкая трудовая дисциплина;
2) высокий уровень текучести кадров;

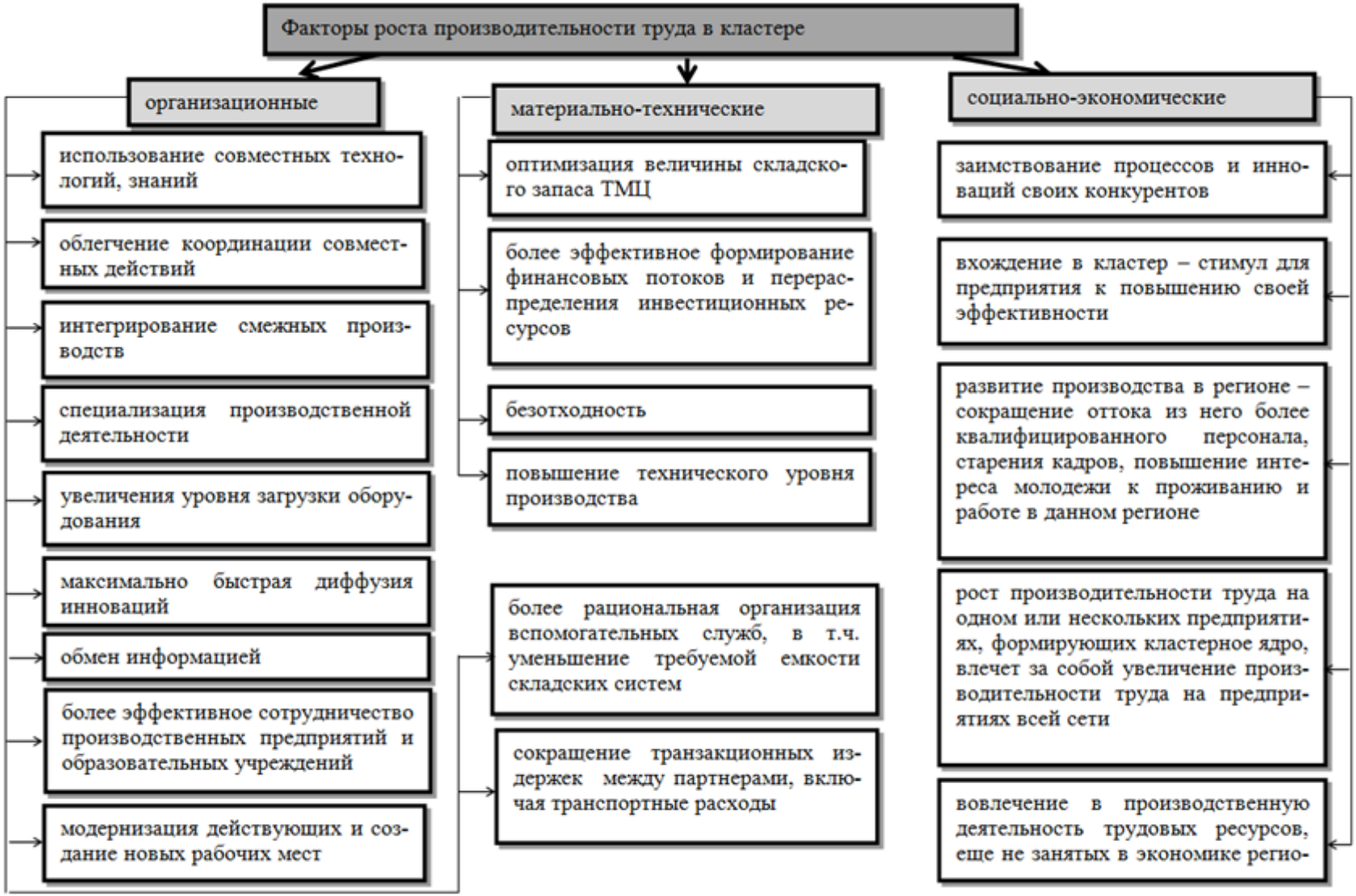

Рисунок 3 – Факторы роста производительности труда в экономическом кластере

3) слабая корреляция между результатами деятельности компании и индивидуальным вкладом каждого работника.

Это порождает недостаточно ответственное отношение сотрудников к качеству производимой продукции.

В целях выявления основных проблем в системе мотивации персонала было проведено исследование системы мотивации и стимулирования на ряде крупных и средних предприятий г. Новокузнецка (ОАО «Евраз ЗСМК» и его дочерние общества, ОАО «Кузнецкая проектная компания», ООО «СМЦ»), в котором приняли участие около 300 работников, находящихся на разных ступенях должностной иерархии.

Оценка мотивов трудовой деятельности проводилась с использованием двух инструментов – типологической модели мотивации В.И. Герчикова и модели мотивации А. Маслоу.

Результаты исследования, представленные на рисунках 4–5, позволяют отметить следующие негативные моменты:

1. Преобладание «инструментального» и «профессионального», при слабой выраженности «патриотического», «хозяйского» и «избегательного» типов мотивации трудовой деятельности.

2. Низкая степень удовлетворенности теми стимулами, которые предлагаются предприятиями в рамках системы мотивации персонала.

Одновременно с анализом мотивационной структуры работающих нами был проведен анализ удовлетворенности персонала существующей на предприятии системой стимулирования [9]. В результате высокая степень неудовлетворенности наблюдается практически по всем элементам, за исключением стимулирования свободным временем. Неудовлетворенность материальным денежным и неденежным стимулированием косвенным образом подтверждает преобладание у работающих исследуемых предприятий «инструментального» типа мотивации, для которого наиболее важно именно материальное поощрение. Неудовлетворенность элементами нематериального стимулирования (содержательностью работы, системами награждения и информирования) можно объяснить значительным количеством работающих с «профессиональным» типом трудовой мотивации.

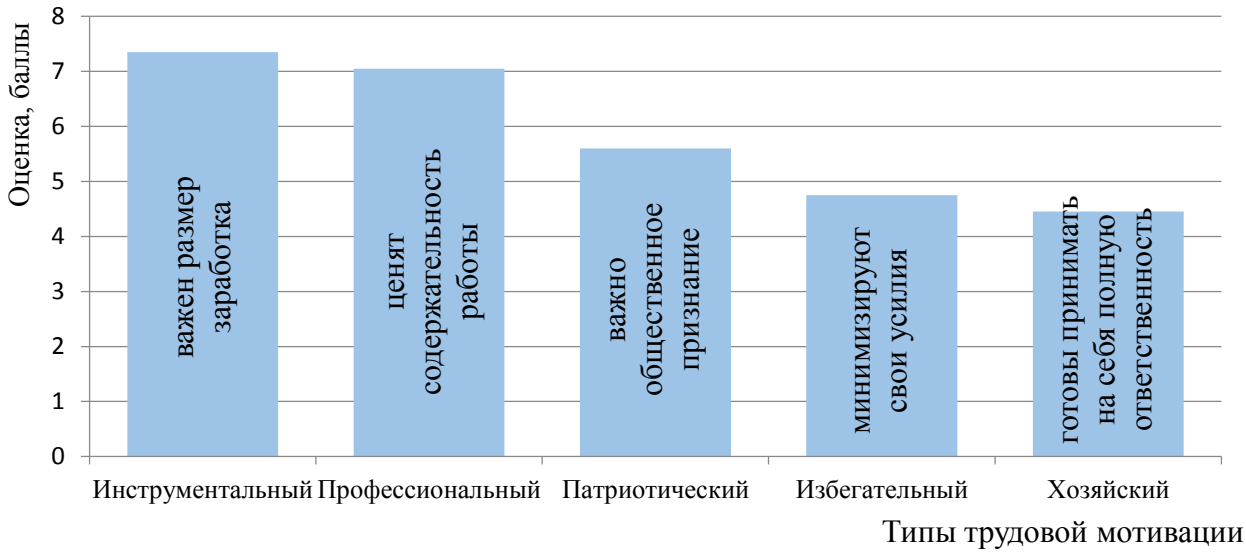

Рисунок 4 – Мотивационная структура всех работающих

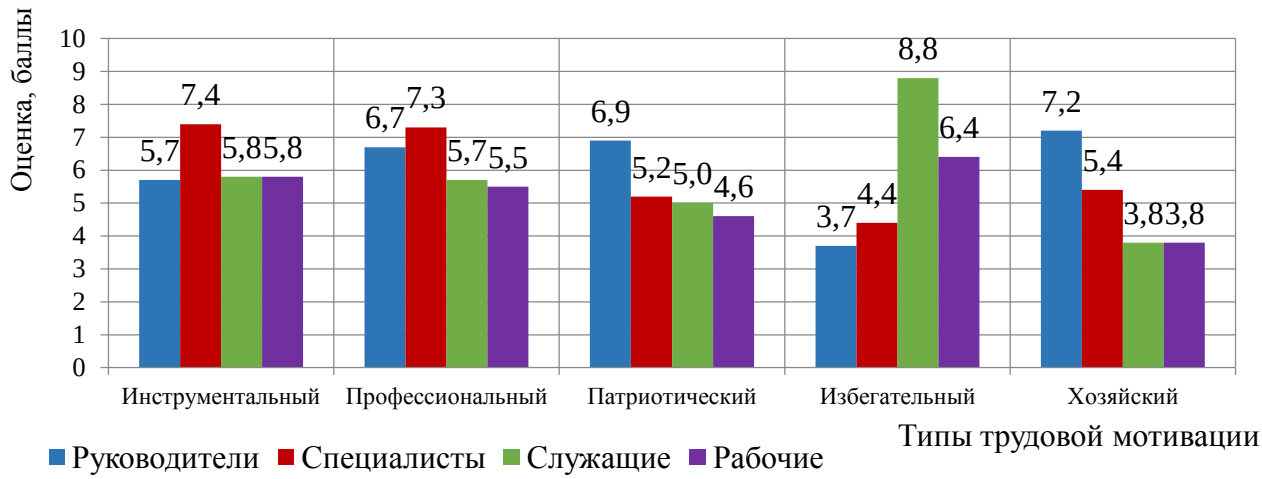

Рисунок 5 – Мотивационная структура персонала
по категориям работающих

Проведенные исследования позволили обосновать следующие направления совершенствования системы мотивации персонала, которые окажут влияние на рост производительности труда работающих на предприятиях г. Новокузнецка:

1. Организация на регулярной основе работы по мониторингу системы мотивации и стимулирования персонала на уровне муниципалитета с привлечением бизнес-структур, общественных организаций и других заинтересованных сторон.

2. Создание единой системы морального поощрения работающих в разных отраслях городского хозяйства:

– расширение практики общегородских профессиональных конкурсов для работников самых разных сфер деятельности;

– организация совместных спортивных, творческих и иных мероприятий для работников предприятий малого и среднего бизнеса.

3. Разработка и внедрение образовательных программ повышения квалификации управленческих кадров предприятий и организаций города в области применения новых форм, методов и систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Многие из факторов роста производительности труда связаны с организационной культурой, которая представляет собой *совокупность духовных, материальных и нематериальных элементов, являющихся основаниями согласования интересов участников совместной деятельности и формирующих такие качества персонала, как сплочённость, адаптивность, вовлеченность, способствующих достижению целей организации* [10].

В целях управления организационной культурой разработана причинно-следственная карта факторов организационной культуры (таблица 2) [11] и предложена концептуальная модель организационной культуры, отражающая её системообразующую роль (рисунок 6).

Одним из основных этапов процесса управления организационной культурой является анализ и оценка уровня её развитости [12]. Нами предлагается два варианта оценки организационной культуры: укрупнённый и углубленный. Первый вариант предполагает оценку организационной культуры через измерение основных свойств организационной культуры – качеств персонала, являющихся её ключевыми индикаторами: вовлечённость, адаптивность, сплочённость. Данные свойства являются синтетическими показателями и формируются под влиянием множества факторов, охватывающих все виды деятельности организации.

Второй вариант оценки организационной культуры основан на измерении оснований согласования интересов участников совместной деятельности, представленных факторами третьего уровня.

Таблица 2 – Причинно-следственная карта факторов организационной культуры

Интегральный показатель	Свойства персонала – факторы I уровня (i)	Основания согласования интересов – факторы	
		II уровня(j)	III уровня (k)
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА	ВОВЛЕЧЕННОСТЬ АДАПТИВНОСТЬ СПЛОЧЕННОСТЬ	СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ	Нематериальное стимулирование Материальное стимулирование
		СИСТЕМА КОММУНИКАЦИЙ	Внутриорганизационные отношения Средства передачи информации
		УСЛОВИЯ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ ПРОИЗВОДСТВА	Социально-психологический климат Охрана труда, режим труда и отдыха Организация производства Технический уровень
		СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ	Доверие в коллективе Участие работников Ценности
		ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ	Внутриорганизационные цели Должностные инструкции
		СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ	Традиции, история Программы обучения Формы обучения

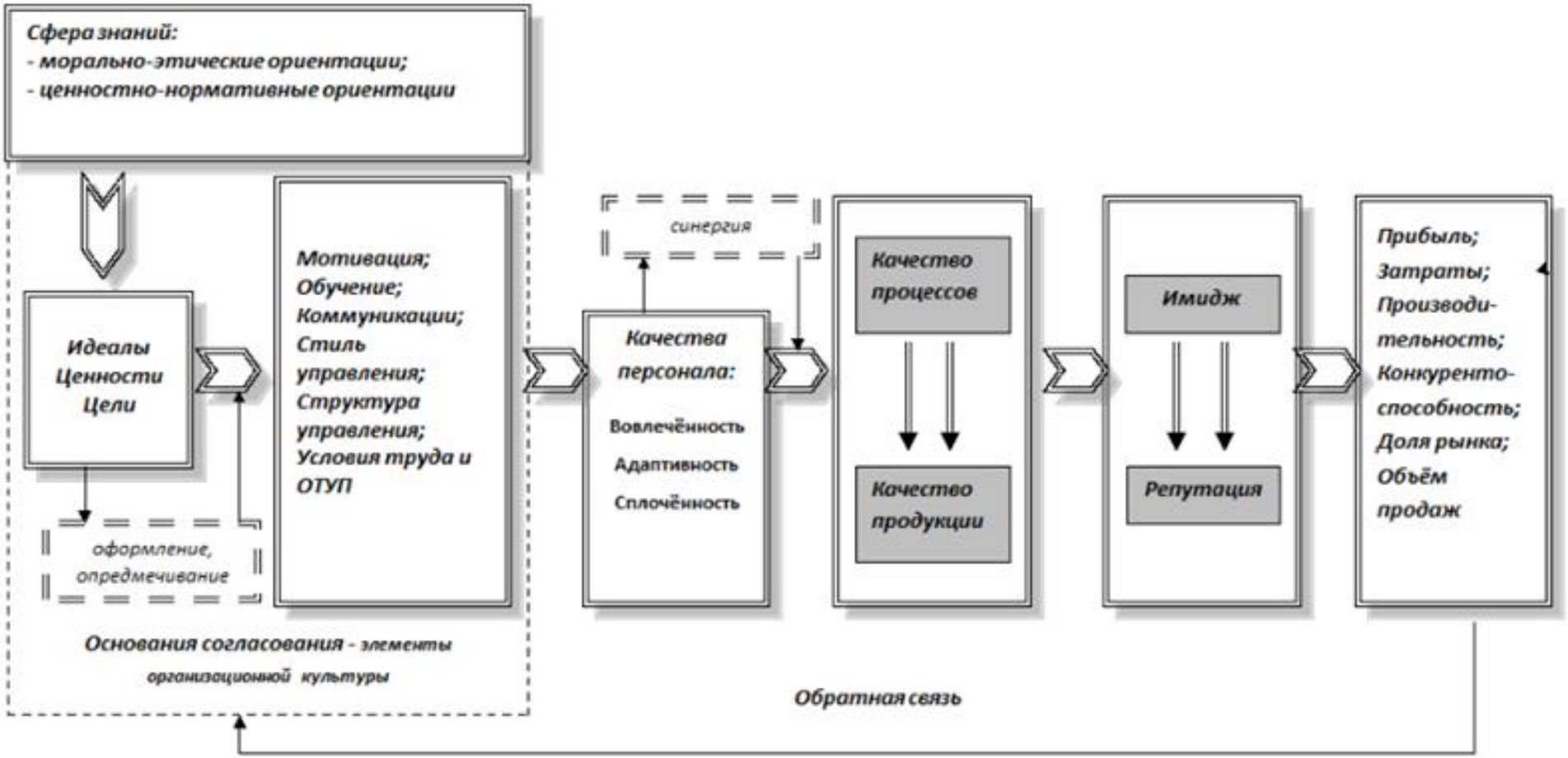

Рисунок 6 – Концептуальная модель организационной культуры

Разработанные варианты оценки организационной культуры были апробированы в пяти организациях г. Новокузнецка различных форм собственности, отраслевой направленности и типов культур. Оценка проводилась путём анкетирования. Количество респондентов (участников анкетирования) от каждой компании варьировалось от 20 до 50 (в зависимости от размера компании). В анкетировании принимали участие работники всех уровней управления (от руководителей до исполнителей). Оценка факторов проводилась по 10 балльной шкале. Весовые значения этих факторов, учитывающие тип организационной культуры, цели организации и стадию её жизненного цикла, были установлены экспертным путём. В качестве экспертов выступали руководители организаций и специалисты соответствующих подразделений, занимающиеся вопросами формирования организационной культуры.

На рисунке 7 представлены результаты оценки уровня развитости организационной культуры предприятий г. Новокузнецка по второму (углубленному, т.е. через факторы третьего уровня) варианту её измерения.

Анализ результатов показал, что факторы материального и нематериального стимулирования имеют значительный вес, но невысокую оценку.

Причинами таких результатов являются неудовлетворенность сотрудников уровнем заработной платы, которая не обеспечивает им полного удовлетворения физиологических и социальных потребностей (в качестве которых, по результатам дополнительного исследования, выступали возможности сотрудника отдыха и лечения за границей, покупка импортного автомобиля среднего класса, платное обучение детей и т.д.).

Исследования, связанные с апробацией комплексной методики, показали высокую степень сходимости результатов, полученных по двум вариантам оценки, что подтверждает пригодность её для практического применения.

Проведенная оценка факторов организационной культуры позволила не только установить уровень развитости организационной культуры на исследованных предприятиях г. Новокузнецка, но и получить информацию, касающуюся наличия резервов повышения производительности труда.

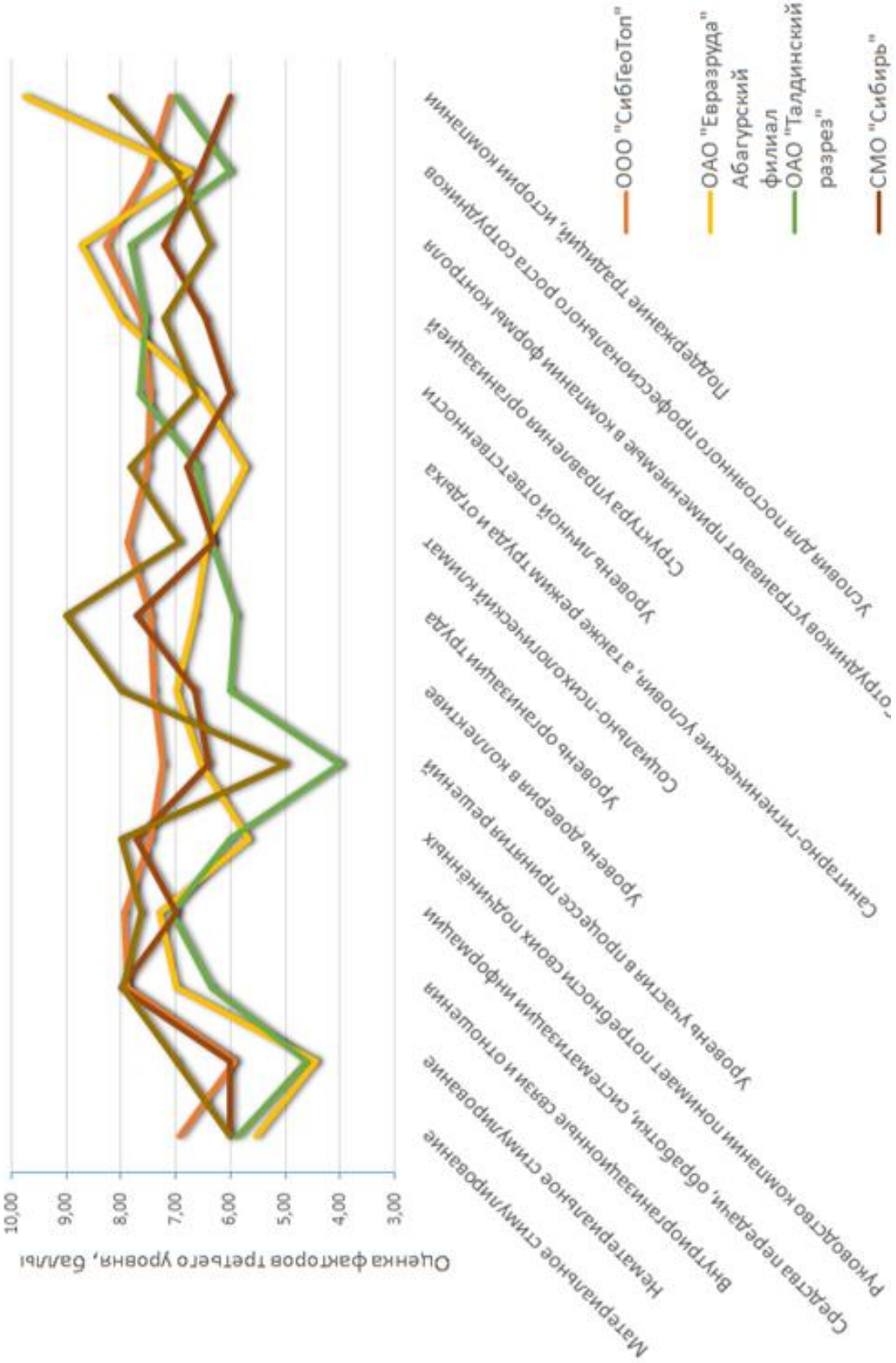

Рисунок 7 – Оценка уровня развитости факторов третьего уровня

Подводя итог, следует отметить, что содержание исследования соответствует концепции долгосрочного социально-

экономического развития РФ до 2020 года, разработанной Министерством экономического развития.

Фундаментальное значение исследования заключается в развитии теоретико-методологических основ формирования экономических кластеров и управления организационной культурой как важных факторов обеспечения роста производительности труда. Прикладное значение результатов исследования состоит в разработке методических и практических рекомендаций по оценке и реализации резервов роста производительности труда в экономике г.Новокузнецка, связанных с формированием кластерных структур, повышением организационно-технического уровня производства, совершенствованием системы мотивации персонала, развитием организационной культуры.

Библиографический список

1. Медиков В.Я. Исследование условий эффективного развития экономических кластеров в Кемеровской области / В.Я. Медиков, Е.В. Иванова, А.А. Александрова // Экономика и предпринимательство. –2013. – № 11 (40). – С. 388–393.

2. Резервы роста производительности труда в экономике г. Новокузнецка: отчет о НИР / СибГИУ; рук. Н.А. Ефимов; исполн.: Е.В. Иванова, Н.П. Колпакова, Т.И. Ефремкова, Н.И. Курницкая, Е.Н. Плужнова, Р.А. Образцов, С.С. Ерофеев. – Новокузнецк, 2014. – 104 с. – Библиогр.: с. 88 – 94. – №ГР 114112570073.

3. Ефимов Н.А. Проблемы развития чёрной металлургии Сибири [Текст] /Н.А. Ефимов // Организационно-экономические проблемы повышения эффективности металлургического производства : сб. статей IV Междунар. науч.-практ. конф. / СибГИУ ; под общ.ред. Н.А. Ефимова. – Новокузнецк, 2013. – С.11–14.

4. Иванова Е.В. Кластеризация экономики региона как фактор повышения производительности труда // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ). 2014. –№8. – С. 115–118.

5. Ефимов Н.А. Организационно-экономические проблемы повышения эффективности металлургического производства / Н.А. Ефимов // Организатор производства. – 2004. – Т.21.– №2. – С. 24–26.

6. Ефимов Н.А. Организационные резервы повышения эффективности применения технологии многоручьевой прокатки-разделения в условиях действующего производства / Н.А. Ефимов,

А.Р. Фастыковский, Л.С. Боровик // Организационно-экономические проблемы повышения эффективности металлургического производства : сб. статей IV Междунар. науч.-практ. конф. / СибГИУ ; под общ.ред. Н.А. Ефимова. – Новокузнецк, 2013. – С.77–81.

7. Ефимов Н. А. Оценка уровня организованности производственной системы / Н.А. Ефимов // Организатор производства.– 2006. – №1. – С. 5–6.

8. Иванова Е.В. К вопросу об оценке потенциала металлургического кластера в Кемеровской области [Текст] / Е.В.Иванова // Организационно-экономические проблемы повышения эффективности металлургического производства : сб. статей IV Междунар. науч.-практ. конф. / СибГИУ ; под общ.ред. Н.А. Ефимова. – Новокузнецк, 2013. – С. 37–45.

9. Колпакова Н.П. Мотивация персонала как фактор роста производительности труда в промышленности / Н.П. Колпакова, Р.А. Образцов // Управление человеческими ресурсами: теория практика перспективы : сборник научных трудов / под ред. д.э.н., профессора С.И. Сотниковой ; Новосиб. Гос. ун-т экономики и управления. – Новосибирск : НГУЭУ, 2015. – Вып.1. – 268 с.

10. Плужнова Е.Н. Моделирование организационной культуры [Текст] / Е.Н. Плужнова // Организационно-экономические проблемы повышения эффективности металлургического производства: материалы IV Международной науч.-практ. конф., 27–28 ноября 2013 г. / Под общ. ред. Н.А. Ефимова; СибГИУ. – 2013. – С. 28–37.

11. Плужнова Е.Н. Концептуальные основы и механизм управления организационной культурой [Текст] / Е.Н. Плужнова // Экономические науки. – 2011. – №2. – С. 122–128.

12. Плужнова Е.Н. Технология формирования организационной культуры / Е.Н. Плужнова // Организатор производства. – 2008. – №4. – С. 33–38.

УДК 330.15:622

ОБОСНОВАНИЕ ВАРИАНТА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ГОДОВЫХ ОТЧИСЛЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕГИОНАЛЬНЫЙ ФОНД РЕКУЛЬТИВАЦИИ ЗЕМЕЛЬ

Франк Е.Я
Научный руководитель: д.э.н., профессор Петрова Т.В.

Сибирский государственный индустриальный университет, г. Новокузнецк, Россия

Одним из важнейших природоохранных мероприятий, направленных на восстановление прежнего состояния нарушенных земель, является их рекультивация. В статье предлагается осуществлять финансирование работ по рекультивации через особый эколого-экономический механизм – целевой региональный фонд рекультивации земель и приводятся результаты сравнительного анализа вариантов определения величины годовых отчислений предприятиями в этот фонд.

Ключевые слова: рекультивация, финансирование работ по рекультивации, алгоритм, финансовые отчисления.

В настоящее время угледобывающие предприятия (УДП) осуществляют финансирование работ по рекультивации из себестоимости. В условиях экономии денежных средств не обеспечивается качественного и в достаточном объеме проведения работ по рекультивации. Вариантом достижения этого является возможность отчисления средств на финансирование работ по рекультивации в целевой региональный фонд рекультивации земель (РФРЗ), осуществляющий финансирование названных работ по окончанию работы УДП.

Затраты на рекультивацию земель зависят от площади и направления рекультивации. В зависимости от тех целей, которые ставятся при рекультивации земель, различают такие направления рекультивации, как природоохранное, рекреационное, сельскохозяйственное, растениеводческое, сенокосно-пастбищное, лесохозяйственное и водохозяйственное[1]. Очевидно, что рекультивации 1 га по различным направлениям имеет разную стоимость.

Выбор направления рекультивации осуществляет комитет градостроительства и земельных ресурсов при администрации муниципального образования. Следовательно, при разработке задания и сметы на рекультивацию, затраты в зависимости от направления рекультивации ориентировочно известны.

Техническое задание на рекультивацию составляет заказчик (предприятие) и передает его в проектный институт, который разрабатывает для предприятия проект рекультивации. В задании на рекультивацию обычно указываются основание для проектирования, режим работы предприятия, район, где будут произведены работы по рекультивации, технологические процессы и объекты предприятия, сроки рекультивации и др. [2], то есть, данные, которые вместе с расценками определяют затраты на рекультивацию.

Таким образом, величина денежных средств, которая должна быть накоплена в РФРЗ к моменту ликвидации предприятия, уже определена в смете затрат на рекультивацию.

Однако, возможно изменение этой величины по следующим причинам: инфляционные изменения, применение новых технологий и биологических средств для осуществления рекультивации, изменение на законодательном уровне требований к качеству рекультивационных работ и др. В этом случае произойдет корректировка величины затрат на рекультивацию 1 га, всего участка, и, соответственно, величины ежегодных денежных отчислений предприятиями в фонд.

Необходимо решить задачу по обоснованию величины денежных средств (Y), отчисленных каждым предприятием в РФРЗ в определенный интервал времени.

Возможны два варианта определения величины годовых отчислений предприятиями в региональный фонд рекультивации земель.

Вариант Iпредусматривает определение величины годовых отчислений предприятий в региональный фонд рекультивации земель в зависимости от средних затрат по региону на рекультивацию 1 га.

Алгоритм определения величины годовых финансовых отчислений предприятий в региональный фонд рекультивации земель представлен на рисунке 1.

Рисунок 1– Алгоритм формирования величины годовых финансовых отчислений предприятий в РФРЗ в зависимости от средних затрат на рекультивацию по региону

Затраты на рекультивацию 1 га определяются как отношение совокупных фактических затрат на рекультивацию n участков в $(t-1)$ периоде и общей площади этих участков.

1.1. Определение площади отрекультивированных участков в регионе в период $(t-1)$ осуществляется по формуле (1):

$$S_{(t-1)} = \sum_{n=1}^{N} S_{n(t-1)}, \qquad (1)$$

где $S_{(t-1)}$ – площадь отрекультивированных участков в регионе в период $(t-1)$, га;

$S_{n(t-1)}$ – площадь n-го участка, отрекультивированного в $(t-1)$ году, га.

1.2. Определение фактических затрат на рекультивацию по региону в период $(t-1)$, осуществляется на основе выражения (2):

$$З_{(t-1)} = \sum_{n=1}^{N} З_{n\,(t-1)}, \qquad (2)$$

где $З_{(t-1)}$ – фактические затраты на рекультивацию в регионе в $(t-1)$ году, тыс.руб;

$З_{n\,(t-1)}$ – затраты на рекультивацию n-го участка, отрекультивированного в $(t-1)$ году, тыс. руб.

1.3. Определение средней величины затрат на рекультивацию 1 га в $(t-1)$ году осуществляется по формуле (3):

$$З_{1\,га\,(t-1)} = \frac{З_{(t-1)}}{S_t}, \qquad (3)$$

где $З_{га\,(t-1)}$ – средняя величина затрат на рекультивацию 1 га в $(t-1)$ году, тыс.руб.

1.4. Определение прогнозных затрат на рекультивацию 1 га в t-ом году осуществляется с учетом поправки на темп инфляции на основе выражения (4):

$$З_{га\,t} = З_{га\,(t-1)} \times J_t, \qquad (4)$$

где J_t – базовый темп инфляции, %.

1.5. Определение плановой годовой величины отчислений одного
предприятия на рекультивацию 1 га возможно на основе выражения (5):

$$Y_t^I = \frac{\sum_{k=1}^{K} S_k \times З_{га\,t}}{T}, \qquad (5)$$

где– Y_t^I – плановая годовая величина отчислений одного предприятия на рекультивацию 1 га согласно варианту I;

k – количество нарушенных предприятием участков;

S_k – площадь нарушенных предприятием участков

T – продолжительность работы предприятия с проектной мощностью, лет.

Вариант IIпредусматривает определение величины годовых финансовых отчислений предприятий в региональный фонд ре-

культивации земель на основе величины затрат на рекультивацию участков, рассчитанной в проекте рекультивации.

Затраты одного предприятия на рекультивацию в (t-ом) году определяются по формуле(6):

$$Y_t^{II} = \frac{\sum_{k=1}^{K} З_{см_k}}{T} \times J, \qquad (6)$$

где Y_t^{II}–затраты одного предприятия на рекультивацию в (t-ом) году;

$З_{см_k}$ – сметные затраты на рекультивацию k-го участка на угледобывающем предприятии, тыс.руб.

Достоинством варианта I определения величины Y_t^{I}, является возможность быстрого сбора информации о площади участков, отрекультивированных в предыдущем периоде и понесенных затратах. Недостатком первого варианта является невозможность учета информации об особенностях нарушений и направлений рекультивации участков, то есть о специфичности участков, подлежащих рекультивации.

Основным преимуществом варианта II определения величины Y_t^{II} является возможность мониторинга данных о количестве и характеристике нарушения участков конкретным предприятием. Таким образом, реализуется принцип справедливости: сколько предприятие нарушило, столько и понесло затрат. Однако есть вероятность занижения затрат на рекультивацию в проекте рекультивации.

Можно сделать вывод, что оптимальным, с точки зрения получения максимального эффекта на покрытие затрат на рекультивацию, является вариант II, так как позволяет учесть индивидуальные особенности каждого конкретного предприятия.

Библиографический список

1. Портал знаний о водных ресурсах и экологии Центральной Азии [Электронный ресурс]. – URL: http://www.cawater-info.net/bk/4-3-2.htm (дата обращения 02.02.2015 г.).

2. Горная инжиниринговая компания «Эворок» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.evorock.ru/otkrytye-gornye-raboty/projekt-rekultivatsiya.html (дата обращения 31.01.2015 г.).

УДК 338.264

ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ПРИМЕРЕ ОАО «МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ»

Думова Л.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

С использованием разработанной модели оценки эффективности системы корпоративной социальной ответственности предприятий, основанной на применении как качественных, так и количественных показателей, проведен анализ работы ОАО «Магнитогорский металлургический» комбинат в 2010-2012гг.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность (КСО), модель, эффективность, методика оценки эффективности КСО.

В настоящее время общемировые тенденции развития бизнеса складываются таким образом, что отношение к товару определяется не только его качеством и рекламой, но и репутацией компании, которая, в свою очередь, формируется из степени этичности поведения и ответственности при взаимодействии с партнерами, работниками, властью и обществом. Данный факт приводит к усилению активности компаний в сфере корпоративной социальной ответственности.

Необходимо отметить, что хотя отечественные компании в целом следуют указанной мировой тенденции, однако при этом деятельность российских компаний в области КСО зачастую носит бессистемный характер и направлена на решение краткосрочных задач, а подготавливаемая отчетность по КСО считается второстепенной по отношению к финансовой. Также нельзя не отметить, что, несмотря на очевидные имеющие место в последние годы положительные тенденции в развитии системы КСО в России, значительная доля достижений в данной области носит декларативный характер.

Ярким примером, подтверждающим вышеприведенный тезис, являются данные, приведенные в докладе международного экологического объединения Bellona «Горно-металлургическая компания «Норильский никель» (влияние на окружающую среду и здоровье людей)» [1]. Выводы, сделанные авторами в результате подробного анализа деятельности предприятий группы компаний «Норильский никель» в области природоохранной деятельности, гласят, что предприятия группы компании «Норильский никель» не соответствуют статусу экологически и социально ответственной компании. В выводах открыто говорится о том, что «Норильский никель» является закрытой от общественности компанией, а публичные отчеты носят декларативный характер и направлены на пропаганду и создание положительного имиджа, который не соответствует действительности [1].

Вышеприведенную оценку деятельности «Норильского никеля» в области КСО с достаточной степенью достоверности можно распространить и на деятельность большинства крупных российских горно-металлургических компаний. Действительно согласно рейтингу НЭРА «Северсталь-Групп Холдинг» и ООО «ЕвразХолдинг» занимают 3-е и 4-е место соответственно, а по рейтингу МОО «НЕСПИ» – 79-е и 84-е [2].

Одним из факторов, сдерживающих развитие КСО в России, является отсутствие четкой и прозрачной методики оценки эффективности функционирования КСО в рамках компании или конкретного предприятия. Отсутствие такой методики значительно затрудняет выбор направления социально-ответственного инвестирования и оценки достижения поставленных задач.

В ходе проведенного анализа литературных источников по данному вопросу установлено, что существуют два основных подхода к оценке эффективности социальных программ:

1) с помощью количественных и качественных показателей социальной деятельности;

2) по воздействию результатов социальных программ на финансовые и производственные показатели деятельности предприятия.

Первый вариант оценки предполагает выбор определенного перечня показателей деятельности предприятия в области КСО и затем, как правило, расчет некоего интегрального показателя, характеризующего совокупное влияние выбранных параметров. При

этом показатели, влияющие на эффективность функционирования системы КСО, подразделяются в зависимости от формы их оценки на два вида: качественные – оцениваются только по наличию или отсутствию какого-либо признака, количественные – соответственно имеющие количественное измерение.

К качественным показателям, как правило, относят:

– наличие на предприятии документальной и нормативной базы в области КСО и ее соответствие международным стандартам (наличие коллективного договора; общих документов, регламентирующих социальную деятельность предприятия; ежегодных публичных отчетов в открытом доступе);

– наличие в штатной структуре предприятия специальных подразделений (отделов, управлений), отвечающих за социальную деятельность.

Перечень количественных показателей, используемых для оценки эффективности социальных программ, достаточно широк и включает в себя следующие группы:

– затраты на развитие производственного персонала, включающие в себя заработную плату, социальные выплаты работникам, затраты на обучение и переподготовку работников;

– затраты на развитие местного сообщества, включающие различные социальные и благотворительные программы и затраты на улучшение экологической ситуации.

При использовании второго варианта оценки в качестве показателей финансовой деятельности рассматривают выручку предприятия, валовую или чистую прибыль, а производственную деятельность оценивают по общей или удельной производительности труда.

Следует отметить, что метод оценки эффективности социальных программ по воздействию на показатели деятельности предприятия обладает рядом существенных недостатков. В современных российских условиях показатели финансовой деятельности предприятий зачастую в большей степени определяются внешнеэкономическими условиями – нестабильностью и волатильностью рынков сбыта продукции. Кроме того, социальные программы и социальная политика по определению носят неприбыльный характер [3].

Производственные показатели деятельности предприятия также не могут выступать в качестве параметра оптимизации си-

стемы КСО, так как, во-первых, они зависят от финансовой составляющей, а во-вторых, могут определяться изменениями в организации производства, носящими чисто технический или технологический характер.

Таким образом, более целесообразным представляется подход, когда параметром оптимизации является не абсолютная величина затрат предприятия на КСО, а показатель, получаемый расчетным путем и учитывающий влияние параметров социальной деятельности предприятия на уровень развития системы КСО.

При использовании указанного подхода на первый план выходит проблема выбора конкретных параметров деятельности предприятия в области КСО, оказывающих наиболее значимое влияние на эффективность социальной деятельности [4].

В зависимости от формы оценки параметров, используемых для оценки эффективности системы КСО, существующие методики оценки можно условно разделить на три группы.

К первой группе относятся методики, основанные на определении только качественных показателей. В этом случае оценка эффективности системы КСО производится по наличию или отсутствию определенных условий в деятельности предприятия из заранее сформированного перечня. То есть используется двоичная система оценки (да/нет). В результате, чем большее число заранее определенных признаков присутствуют, тем более эффективной считается система КСО на предприятии.

Общими и основными недостатками для данной группы методик являются следующие:

– невозможность сравнительной оценки эффективности деятельности различных предприятий в области КСО при наличии у них одних и тех же признаков;

– сложность определения значимости каждого параметра в общем индексе.

Использование второй группы методик, основанных на количественной оценке параметров функционирования предприятия в области КСО, позволяет исключить указанные выше недостатки. Однако при этом сдерживающим фактором для развития подобного рода методик зачастую является отсутствие возможности объективной количественной оценки тех или иных показателей. Базой для проведения анализа при этом являются данные ежеквартальных и годовых публичных отчетов о работе предприятия. Как по-

казывает практика, даже крупные предприятия, деятельность которых формально обеспечена всеми нормативными документами в области КСО, представляют в открытый доступ очень ограниченный объем информации о социальных расходах. При этом формат представления данных в различные периоды может в значительной степени разнится, что еще более затрудняет анализ. В имеющихся методиках оценки влияния количественных показателей на эффективность системы КСО в качестве рассматриваемых параметров чаще всего выступают социальные расходы в абсолютном или относительном (в пересчете на одного работника) выражении.

К третьей группе относятся методики, использующие как количественные, так и качественные показатели оценки уровня эффективности КСО. То есть для определения влияния факторов, не поддающихся численной оценке, применяют качественные показатели, а для остальных параметров используют количественную оценку.

В целом можно констатировать, что методики третьей группы являются предпочтительными, так как они позволяют учитывать влияние на уровень развития системы КСО более полного перечня показателей.

С учетом вышесказанного разработана модель оценки эффективности системы КСО металлургических предприятий [5] с использованием интегрального коэффициента, определяющего совокупное влияние качественных ($К_{КАЧ}$) и количественных ($К_{КОЛ}$) параметров:

$$К_{ИНТ} = К_{КАЧ} \cdot К_{КОЛ} \quad (1)$$

Перечень предлагаемых качественных признаков эффективности КСО, основанный на положениях международной организации «Глобальная инициатива по отчетности», включает в себя:

1) наличие трудового договора;

2) наличие общих документов, регламентирующих социальную деятельность предприятия;

3) наличие ежегодных публичных отчетов о деятельности предприятия в области КСО в открытом доступе;

4) наличие в организационной структуре специализированного подразделения, отвечающего за социальную деятельность.

В зависимости от наличия или отсутствия набора параметров из приведенного выше перечня, анализируемые предприятия в соответствии с уровнем развития системы КСО относятся к одной из

трех групп, для каждой из которых устанавливается величина качественного коэффициента $К_{КАЧ}$ (таблица 1).

Таблица 1 – Значение качественного параметра по уровню развития КСО

Уровень развития системы КСО	Характеристики	Величина коэффициента качественных параметров, ($К_{КАЧ}$)
Низкий	Наличие не более одного признака	0,3
Средний	Наличие двух-трех признаков	0,6
Высокий	Наличие всех признаков	1,0

Количественные параметры, определяющие уровень развития системы КСО, по сферам воздействия разбиты на две группы: производственный персонал предприятия и местное сообщество.

Таким образом, коэффициент, учитывающий влияние количественных параметров, будет определяться из выражения:

$$К_{КОЛ} = \frac{К_{ПЕРС} + К_{СООБЩ}}{2}, \qquad (2)$$

где $К_{ПЕРС}$ – коэффициент эффективности социальной политики по отношению к персоналу;

$К_{СООБЩ}$ – коэффициент эффективности социальной политики по отношению к местному сообществу.

В предлагаемой модели эффективность социальной работы с персоналом определяется изменением следующих параметров:

– среднемесячной заработной платы (ЗП);

– количества рабочих мест (ССЧ);

– затрат на внутренние социальные программы (СОЦ);

– доли работников, прошедших обучение и переподготовку (ПП);

– доли работников, получивших производственные травмы (ТР).

Эффективность социальной политики по отношению к местному сообществу определяется изменением таких параметров, как:

– затраты на внешние социальные программы (СП);

– затраты на экологические программы (ЭК).

Для количественного описания изменения указанных параметров вводятся коэффициенты, величина которых определяется отношением величин соответствующих параметров в анализируемом и базовом периодах (таблица 2). При этом для параметров, измеряемых в стоимостных единицах, учитывается текущий уровень

инфляции путем применения коэффициента дисконтирования (КД). При использовании разработанной методики анализ эффективности системы КСО производится по динамике рассматриваемых параметров за период не менее трех лет.

При определении коэффициентов, учитывающих эффективность социальной политики по отношению к персоналу предприятия и по отношению местному сообществу, вводятся весовые коэффициенты (ai), отражающие значимость каждого параметра при оценке общего уровня эффективности КСО. Величина указанных весовых коэффициентов определяется методом экспертных оценок и зависит от специфики конкретного анализируемого предприятия [6], что делает модель более универсальной.

Таблица 2 – Коэффициенты измерения количественных параметров эффективности системы КСО

Наименование группы параметров	Наименование коэффициента	Формула для определения коэффициента
Социальная работа с персоналом	коэффициент изменения среднемесячной заработной платы работающих	$К_{ЗП} = \frac{ЗП_i}{ЗП_{БАЗ}} \cdot К_Д$
	коэффициент изменения среднесписочной численности работающих	$К_{ССЧ} = \frac{ССЧ_i}{ССЧ_{БАЗ}}$
	коэффициент изменения затрат на внутренние социальные программы	$К_{СОЦ} = \frac{СОЦ_i}{СОЦ_{БАЗ}} \cdot К_Д$
	коэффициент изменения доли работников, прошедших обучение и переподготовку	$К_{ПП} = \frac{ПП_i}{ПП_{БАЗ}}$
	коэффициент изменения доли работников, получивших производственные травмы	$К_{ТР} = \frac{ТР_{БАЗ}}{ТР_i}$
Социальная работа с местным сообществом	коэффициент изменения затрат на внешние социальные программы	$К_{СП} = \frac{СП_i}{СП_{БАЗ}} \cdot К_Д$
	коэффициент изменения затрат на экологические программы	$К_{ЭК} = \frac{ЭК_i}{ЭК_{БАЗ}} \cdot К_Д$

В результате формулы для расчета коэффициента эффективности социальной политики по отношению к персоналу предприятия ($К_{ПЕРС}$) и по отношению к местному сообществу ($К_{СООБЩ}$) примут вид:

$$К_{ПЕРС} = К_{ЗП} \cdot a_{ЗП} + К_{ССЧ} \cdot a_{ССЧ} + К_{СОЦ} \cdot a_{СОЦ} + К_{ПП} \cdot a_{ПП} + К_{ТР} \cdot a_{ТР}, \qquad (3)$$

$$К_{СООБЩ} = К_{СП} \cdot а_{СП} + К_{ЭК} \cdot а_{ЭК}. \quad (4)$$

Соблюдение условия, когда коэффициент, учитывающий влияние количественных параметров (формула 2), в анализируемом периоде имеет величину, превышающую единицу, означает, что компания осуществляет активные социально направленные действия; соответственно, значение данного коэффициента меньше единицы означает, что руководство компании уделяет недостаточное внимание вопросам КСО.

В целом модель позволяет определить динамику развития системы КСО на предприятии по величине интегрального коэффициента (формула 1). Сравнение значений интегрального коэффициента в анализируемом и базовом периодах позволяет выявить тенденцию развития КСО на предприятии.

С использованием разработанной модели проведена оценка эффективности системы КСО на ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» (ОАО «ММК»). Выбор указанного предприятия для анализа обусловлен следующим:

1. ОАО «ММК» является комбинатом полного цикла и одним из ведущих производителей товарного металлопроката в России – доля предприятия в общероссийском производства проката в 2013 г. составила 17,4 %.

2. Публичные отчеты ОАО «ММК» («Годовой отчет ММК» и «Социальный отчет ММК») содержат наиболее полную информацию об анализируемых в используемой модели показателях по сравнению с другими ведущими металлургическими комбинатами России (ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат», ОАО «Северсталь», ОАО «ЕВРАЗ Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат»).

Был проанализирован период работы комбината с 2010 по 2012 гг. Выбор указанного периода для анализа обусловлен относительно стабильной ситуацией в отечественной металлургической промышленности в течение данного временного интервала – в 2010 г. последствия «мирового кризиса» 2008г. были в значительной степени преодолены, заметное падение цен и спроса на товарную металлопродукцию и соответственно снижение выручки предприятий фиксируется, начиная с 2013 г. Подтверждением данного тезиса являются данные о динамике производства товарного проката и динамике выручки ОАО «ММК» (рисунок 1).

Следует отметить, что, использование данной модели в периоды стабильного функционирования предприятия позволяет полу-

чить сопоставимые результаты, отражающие тенденции развития системы корпоративной социальной ответственности при относительно неизменной структуре финансирования.

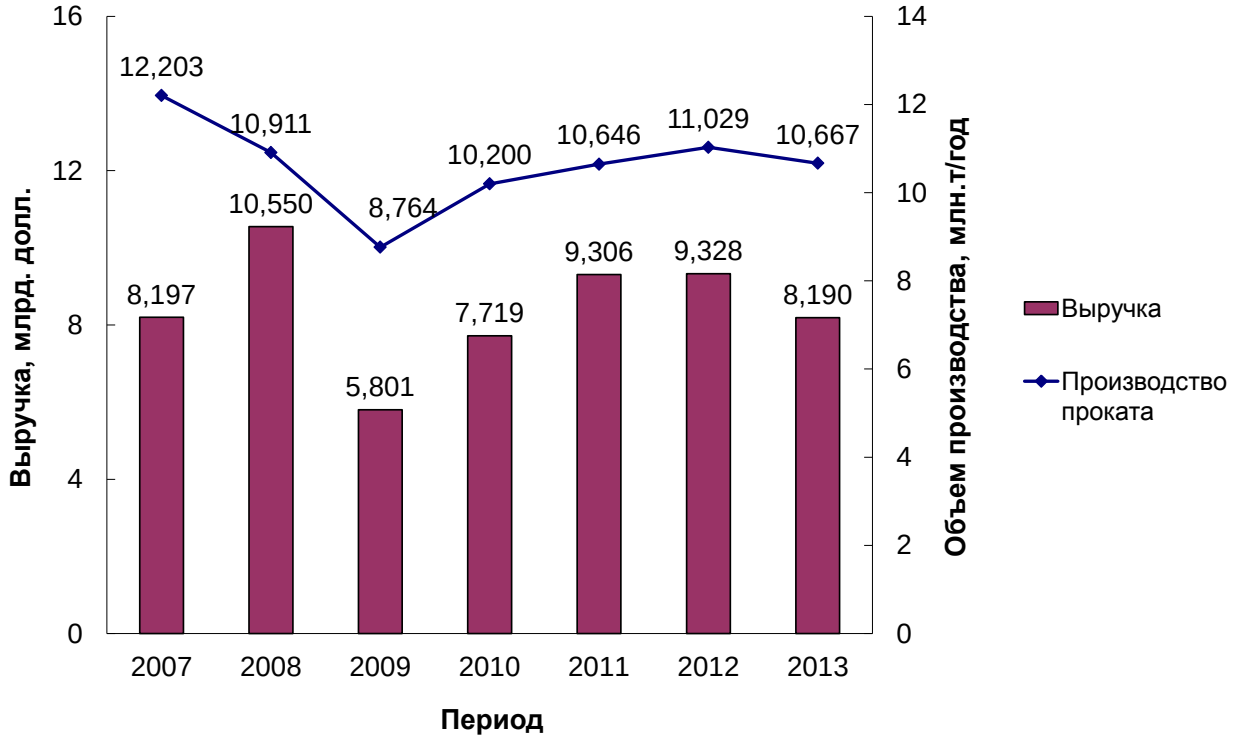

Рисунок 1 – Динамика технико-экономических показателей ОАО «ММК»

В ходе проведенного анализа установлено, что ОАО «ММК» соответствует «высокому» уровню развития системы КСО по качественным параметрам, и, таким образом величина коэффициента качественных параметров, ($К_{КАЧ}$) составляет 1.

Показатели работы ОАО «ММК»» по КСО в сфере работы с персоналом, имеющие количественное измерение представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Показатели ОАО «ММК» в области эффективности КСО в сфере работы с персоналом

Период	Наименование показателей						
	Среднемесячная заработная плата, руб.		ССЧ работников, чел.	Затраты на социальные программы, млн. руб.		Доля раб., прошедших обучение, %	Доля работников, получивших травмы на производстве, %
	ном.	с учетом диск.		ном.	с учетом диск.		
2009	27 906	27 906	22 701	567,400	567,400	82,9	0,08
2010	34 523	31 731	21 400	613,100	563,511	87,7	0,09
2011	39 561	34 271	21 260	647,700	561,086	69,4	0,10
2012	43 410	35 277	21 228	687,400	558,609	н/д	0,10

Результаты расчетов коэффициентов модели, характеризующих изменение количественных параметров, представлены в таблице 4. Значения весовых коэффициентов были рассчитаны методом экспертных оценок и получены следующие результаты: $a_{ЗП}$ – 0,30; $a_{ССЧ}$ – 0,40; $a_{СОЦ}$ – 0,10; $a_{ПП}$ – 0,10; $a_{ТР}$ – 0,10.

Таблица 4 – Расчетные значения коэффициентов модели, характеризующие эффективность социальной работы с персоналом

Период	Наименование коэффициентов					
	$К_{ЗП}$	$К_{ССЧ}$	$К_{СОЦ}$	$К_{ПП}$	$К_{ТР}$	$К_{ПЕРС}$
2010	1,14	0,94	0,99	1,06	0,89	1,01
2011	1,08	0,99	1,00	0,79	0,90	0,99
2012	1,03	1,00	1,00	1,00	1,00	1,01

Анализ полученных данных (рисунок 2) показал, что отсутствие значимых изменений коэффициента эффективности социальной политики по отношению к персоналу ($К_{ПЕРС}$) явилось следствием имевших место разнонаправленных тенденций: на всем протяжении рассматриваемого периода происходило повышение размера среднемесячной заработной платы работников при одновременном снижении среднесписочной численности персонала.

Показатели ОАО «ММК»» в области эффективности КСО в сфере работы с местным сообществом и результаты расчета коэффициентов модели оценки эффективности КСО представлены в таблице 5. Весовые коэффициенты были также определены методом экспертных оценок и получены следующие результаты: $a_{СП}$ – 0,50; $a_{ЭК}$ – 0,50.

Полученные результаты свидетельствуют, что в 2010-2011 г. имелась положительная динамика коэффициента эффективности социальной политики по отношению к местному сообществу, а в 2012 г. зафиксировано незначительное его снижение.

Дополнительно проведенный анализ структуры затрат на природоохранную деятельность показал, что значительную долю в них составляют затраты на капитальное строительство, изменение которых по годам является неравномерным и зависит от принятых инвестиционных планов.

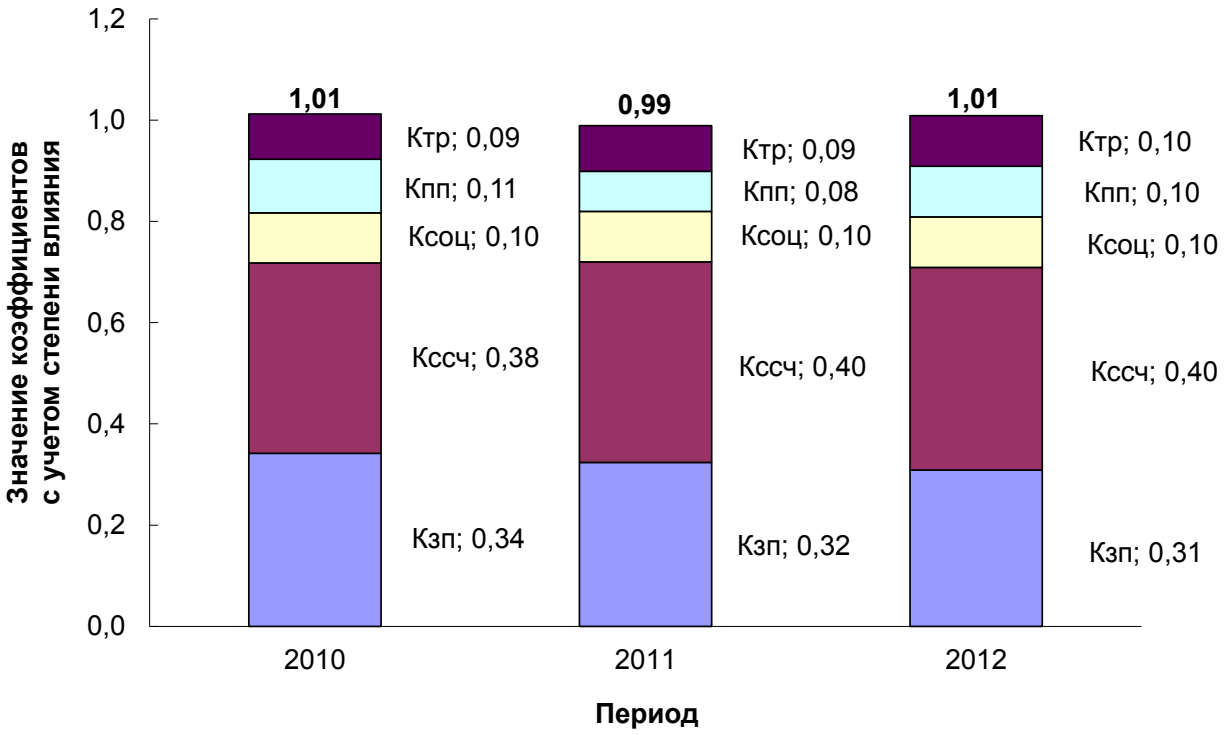

Рисунок 2 – Динамика коэффициентов эффективности работы с персоналом в области КСО на ОАО «ММК»

Таблица 5 – Показатели работы ОАО «ММК» по КСО в сфере работы с местным сообществом

Период	Наименование показателей						
	Затраты на социальные программы, млн. руб.		$К_{СП}$	Затраты на экологические программы, млн. руб.		$К_{ЭК}$	$К_{СООБЩ}$
	ном.	с учетом диск.		ном.	с учетом диск.		
2009	260,28	260,280	-	2432,80	2432,800	-	-
2010	350,12	321,801	1,24	2239,60	2058,456	0,85	1,05
2011	396,40	343,391	1,07	3836,70	3323,637	1,61	1,34
2012	532,80	432,975	1,26	2839,85	2307,777	0,69	0,98

При этом следует отметить, что затраты на внешние социальные программы увеличивались на всем протяжении рассматриваемого периода, а затраты на экологические программы изменялись разнонаправлено (рисунок 3).

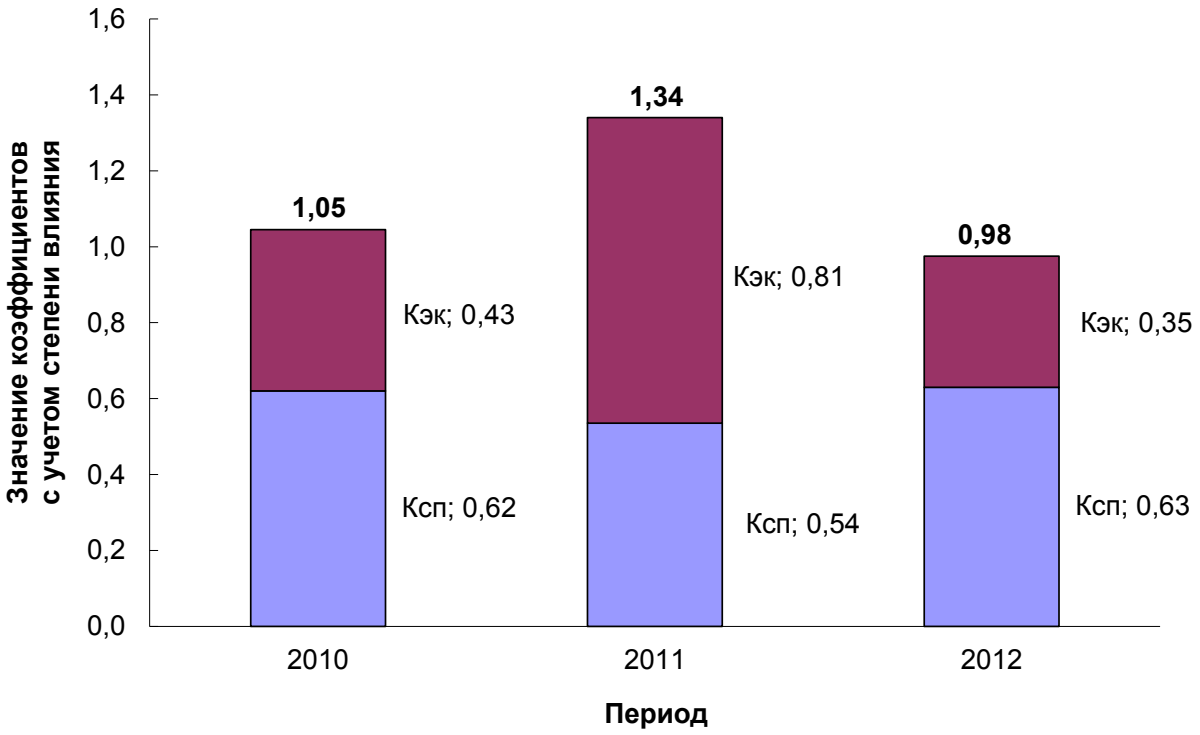

Рисунок 3 – Динамика коэффициентов эффективности работы с внешними сообществами в области КСО на ОАО «ММК»

Динамика коэффициента, учитывающего совокупное влияние количественных параметров работы с персоналом и местным сообществом, представлена на рисунке 4. С учетом того факта, что, как показано выше, коэффициент $К_{КАЧ}$ на всем протяжении рассматриваемого периода был равен 1, то динамика изменения интегрального коэффициента $К_{ИНТ}$ полностью повторяет динамику изменения коэффициента, учитывающего влияние количественных параметров (рисунок 4). И, таким образом, нет необходимости дополнительно анализировать изменение данного коэффициента.

Подводя итог можно отметить, что руководство ОАО «ММК» в 2010–2011 гг. проводило достаточно активную социальную политику – значение интегрального коэффициента эффективности КСО превышало 1. В 2012 г. эффективность системы КСО находилась практически на уровне предыдущего года – $К_{ИНТ}$ = 0,99. При этом полученные результаты были достигнуты за счет повышения эффективности социальной политики по отношению к местному сообществу – увеличения общего уровня расходов на социальные и экологические программы (в 1,05 и 1,34 раза соответственно в 2010 г. и 2011 г.).

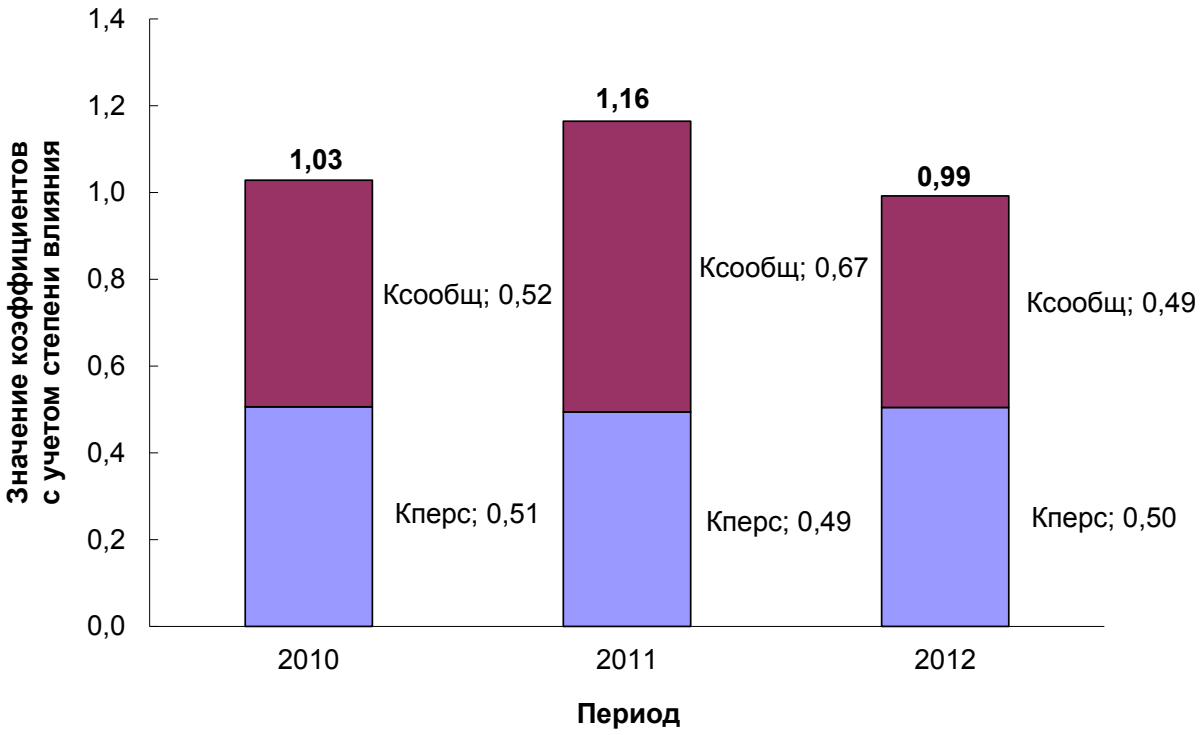

Рисунок 4 – Динамика интегрального коэффициента эффективности системы КСО на ОАО «ММК

В отношении эффективности работы с персоналом предприятия данная тенденция не прослеживалась, что в значительной степени связано с сокращением численности работников – данный фактор нивелировал положительные тенденции в росте заработной платы.

Таким образом, применение предложенной модели позволяет оценить эффективность системы КСО предприятий, учитывая совокупное влияние качественных и количественных параметров. Полученные результаты являются основанием для корректировки политики предприятия в сфере КСО и дают возможность сформировать положительную деловую репутацию компании.

Библиографический список

1. Горно-металлургическая компания «Норильский никель» (влияние на окружающую среду и здоровье людей). Доклад объединения Bellona. 2010. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bellona.ru/filearchive/fil_nikel-report-bellona-2010-ru.pdf – доклад в интернете.

2. Из России с любовью. Национальный вклад в глобальный контекст КСО. 2008. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: undp.ru›download.php?985 – доклад в интернете.

3. Литовченко С.Е. Доклад о социальных инвестициях в России за 2004 год. – М. :Ассоциация менеджеров, 2004. – 80 с.

4. Быстров В.А. Инвестиции в обучение работников предприятия / В.А. Быстров, П.К. Дьяков // Недропользование XXI ВЕК. – 2013. – № 6. – С. 80–83.

5. Думова Л.В. Анализ и разработка методики оценки эффективности систем корпоративной социальной ответственности предприятий горно-металлургического комплекса // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.science-education.ru/118-13931 (дата обращения: 01.04.2015).

6. Думова Л.В. Практические аспекты оценки эффективности системы корпоративной социальной ответственности промышленных предприятий / Л.В. Думова, К.Б. Фокин // Вестник горно-металлургической секции Российской академии естественных наук. Отделение металлургии. – 2014. – № 33. – С. 146–151.

УДК 336.64:622

АНАЛИЗ ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ МЕХАНИЗМОВ ФИНАНСОВЫХ ГАРАНТИЙ В СФЕРЕ РЕКУЛЬТИВАЦИИ ЗЕМЕЛЬ

Бобко К.И.
Научный руководитель: проф., д.э.н. Петрова Т.В.

Сибирский государственный индустриальный университет, Новокузнецк, Россия

В данной статье ставится задача рассмотреть организацию современных механизмов финансового обеспечения рекультивационной деятельности угольных компаний, а также плюсы и минусы каждого механизма. Представленные механизмы разбиты на группы: ситуационные (кризисные) и постоянные. Предложен альтернативный механизм обеспечения финансирования рекультивации.

Ключевые слова: финансовые гарантии, рекультивация, механизмы обеспечения, угольные компании.

В настоящее время нет строгого механизма финансовых гарантий обеспечения денежными средствами работ по рекультивации земель, подвергшихся нарушению в процессе производительной деятельности угледобывающих предприятий.

Прежде чем провести анализ возможности использования известных механизмов финансовых гарантий в сфере рекультивации, дадим определение самому термину «финансовая гарантия».

Исходя из определения Международных стандартов финансовых отчётностей (МСФО), а конкретно МСФО (IAS) 39, финансовая гарантия – это договор, согласно которому эмитент обязан произвести определенные выплаты с целью возмещения держателю инструмента убытка, понесенного им в связи с тем, что определенный должник не в состоянии совершить платеж в установленный срок в соответствии с первоначальными или пересмотренными условиями долгового инструмента [1]. Согласно МСФО (IFRS) 4, договор страхования – это договор, по которому одна сторона принимает на себя значительный страховой риск от другой стороны (держателя полиса), соглашаясь предоставить ему компенсацию в случае, если оговоренное будущее событие, возникновение которого нельзя определить (страховой случай), неблагоприятно повлияет на держателя полиса [2].

Данные определения не выявляют четкой разницы между понятиями финансовая и страховая гарантии. Однако, разница между ними в том, что во втором случае оперируют страховым риском, а в первом − финансовым, который не является частью страхового риска, и который определяется изменениями цен, курсов, ставок, индексов или рейтингов.

Также следует отметить, что финансовая гарантия в отношении финансирования работ по рекультивации должна базироваться на следующих принципах:

– целевое использование финансовых средств на работы по восстановлению нарушенных земель;

– обязательность осуществления работ по рекультивации в установленные сроки;

– взаимовыгодное сотрудничество недропользователей и государственных органов власти посредством применения другого механизма финансирования.

Рассмотрим, какие имеются на данный момент наиболее распространенные механизмы финансовых гарантий. К ним можно отнести целевые фонды, облигации с гарантией (поручительский бонд) и безотзывные аккредитивные письма [3]. Выбор механизма зависит от большого количества факторов, среди которых целесо-

образно выделить финансовую политику угольной компании, актуальные изменения в законодательстве.

Облигация с гарантией является одним из наиболее часто применяемых механизмов. К тому же – это один из первых вариантов финансовых гарантий на рынке. Горнодобывающая компания совершает платёж соответствующему институту, после чего этот платёж становится финансовой гарантией. Отличается этот механизм тем, что имеет относительно низкую стоимость, при этом необлагаемую налогом, почти не требует контроля менеджером выпускающей облигацию компании. Но главным отличием является удобство этого механизма, так как существует много способов выпуска облигаций, в том числе с возможностью реализовывать выпуск поэтапно.

Но, как и любой другой, данный механизм имеет свои недостатки. К ним можно отнести:

– ограничение в получении кредита вследствие уже имеющихся кредитов у угольной компании;

– частое требование кредитного письма для обеспечения оплаты со стороны угольной компании, из-за чего происходит удорожание выпуска облигации;

– возможность требования выплаты полной номинальной стоимости облигации.

Однако недостатки в этом механизме не столь существенны.

Более соответствующий российской действительности механизм – это осуществление гарантий посредством формирования целевого фонда. Механизм удобен с точки зрения контроля средств, а также прозрачен и прост. Однако ему присуща неопределённость в размере фонда в долгосрочной перспективе. Проблематичным аспектом является контроль обоснованности плановых значений отчислений в фонд. Кроме того, данный механизм не запрещает производить угольным компаниям консервацию шахт и разрезов на последних стадиях разработки и использовать фонд не по целевому назначению.

Менее распространен в России такой финансовый механизм, как кредитное письмо. В кредитном письме установлены условия договорённостей между правительством и угольной компанией по поводу планов закрытия добывающего предприятия. Отличается кредитное письмо очень низкой начальной стоимостью и отсутствием налогов, связанных с его открытием. Однако следует учи-

тывать, что при открытии кредитного письма происходит снижение кредитоспособности организации. Кредитное письмо выпускается сроком на один год, и, поэтому, является краткосрочным решением долгосрочной проблемы.

Также имеются специфические механизмы финансовых гарантий. Если использование вышеперечисленных механизмов возможно практически любой угольной компанией и их эффективность исторически проверена компаниями, то механизмы, описываемые ниже, зависят от текущей ситуации и являются, по большей части, «обезболивающим средством», а не «лечением».

Например, одним из таких механизмов является наличие обязательства оплатить восстановление земель в случае банкротства за счёт продажи имущества, принадлежащего угольной компании. Данная мера является эффективной в кризисной ситуации, однако никак не регулирует процесс восстановления земель в штатном режиме, чем и проявляется специфичность механизма.

Кроме того, существует такой механизм финансовых гарантий, как публичное обещание произвести восстановление нарушенных земель. Этот механизм именно финансовый, так как имидж компании (брэнд) можно оценить в денежном выражении. При несоблюдении гарантий имидж компании понижается, значит снижается и общая стоимость бизнеса, на что негативно могут отреагировать инвесторы и другие лица, взаимодействующие с угольной компанией. К сожалению, данный механизм имеет широкие возможности негативно настроить общественное мнение по отношению к угольным компаниям-конкурентам путём публикации недобросовестной информации о конкурентах. Кроме того, данный механизм открывает и другие возможности «нечестной игры». Так как некоторые угольные компании не дорожат своим имиджем, этот механизм нельзя причислить к «основным».

Следующий рассматриваемый механизм финансовых гарантий − поручительство. Такой механизм гарантий возможен только в крупных структурах, когда угольная компания готова отвечать за своё дочернее предприятие, от которого получает доход. Без проведения работ по рекультивации жизненный цикл шахты/разреза не является завершённым. В случае, когда дочерняя компания не может выполнить свои обязательства по рекультивации, то время, которое будет потрачено на нахождение решения выхода из этой ситуации, может привести к большим потерям от простоя предпри-

ятия или штрафов. В такой ситуации головной компании может быть экономически выгодно погасить долги дочерней компании, дав ей тем самым возможность немедленно приступить к своей деятельности на другом участке. Однако этот механизм мало кто может себе позволить, и в самом его описании заложена ситуация, схожая с кризисной.

Проведённый анализ механизмов финансирования рекультивации позволил предложить иной вариант построения взаимоотношения между контрагентами. Эффективным может быть решение вопроса финансовых гарантий рекультивации посредством банковского сектора. Вместо создания специального фонда в угольной компании или делегирования государству обеспечения рекультивации правовыми инструментами, иной мерой может быть специальный депозитный договор между банком и угольной компанией. Такой механизм имеет следующие преимущества:

− контроль средств угольного предприятия, предназначенных для финансирования рекультивации, через банковскую организацию и, как следствие, снижение возможности незаконных действий;

− уменьшение финансовой нагрузки на угольные компании;

− вливание средств в банковскую отрасль.

В заключение целесообразно сказать о том, что формирование нового финансового механизма − действительно назревшая мера, так как современное взаимодействие угольных компаний с участниками системы недропользования не настолько эффективно, насколько это необходимо. Предлагаемый механизм финансовых гарантий позволил бы сделать переход к новой системе финансирования рекультивации более комфортным для угольных компаний.

Библиографический список

1. Консультант Плюс, Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 39 «Финансовые инструменты» [Электронный ресурс]. − Режим доступа:

2. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_174232/ (дата обращения 12.03.15).

3. Гарант, Международный стандарт финансовой отчетности (IFRS) 4 «Договоры страхования» [Электронный ресурс]. − Режим доступа: http://base.garant.ru/70108425/ (дата обращения 12.03.15).

4. Общественный информационный ресурс о горнодобывающей отрасли в России, Варианты механизмов финансовых гарантий соблюдения стандартов рекультивации на горнодобывающих предприятиях [Электронный ресурс]. − Режим доступа: http://www.miningwatch.ru/content/view/221/99 (дата обращения 09.03.15).

УДК339.137

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ

Гусев М.М.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дубовик Ю.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Показана роль социальных сетей как важного средства маркетинговых коммуникаций, отражены результаты исследования рынка социальных сетей, представляющие большое значение для разработки эффективных стратегий развития организаций, имеющих потенциал более широкого применения социальных сетей в своей деятельности.

Ключевые слова :рынок социальных сетей, отраслевая конкуренция.

Комплексный анализ рыночных тенденций жизненно необходим для разработки перспективных стратегий развития компаний. Анализ сферы социальных сетей на современном этапе развития рыночных отношений особенно актуален, так как их массовое применение влияет на различные отрасли и сферы бизнеса. При этом наблюдается тенденция к еще более широкому их применению. Организации, осваивающие новые возможности применения социальных сетей в своей деятельности раньше своих конкурентов, способны трансформировать информационные технологии в конкурентные преимущества, позволяющие расширить рынок сбыта или кастомизировать предлагаемые товары и услуги.

Социальные сети, будучи массовым явлением современной реальности, влияют не только на изменение стиля жизни людей, но и на экономику и конкуренцию. С одной стороны, они являются

средством коммуникации. С другой стороны, их можно рассматривать как быстрорастущий рынок сбыта. Выручка социальных сетей формируется за счет рекламы, дохода от виртуальных товаров и услуг, а также от реализации игр и приложений. Например, в России доходы от социальных сетей в 2012 году составили 41,4 млн. долл. (прогноз на 2016 – 132,1 млн. долл.). Около половины из них – доходы от рекламы, но в ближайшие годы ожидаются наибольшие темпы роста доходов от приложений.

Социальные сети могут использоваться для влияния на общественное мнение, обсуждения новостей, товаров, услуг, мероприятий. Они являются важнейшим средством маркетинговых коммуникаций. Причем, они используются как компаниями для продвижения товаров, так и рядовыми потребителями для обмена информацией и сравнения предложений продавцов по цене, техническим характеристикам, дизайну, и принятия наиболее обоснованных решений.

На эффективность бизнеса и коммуникаций в социальных сетях влияют следующие основные факторы.

Во-первых, альтернативные средства коммуникаций. Основными заменителями социальных сетей являются: мобильная связь, электронная почта, системы видео конференций, электронные месенжеры, а также личное общение между людьми. На данный момент существует рост спроса на социальные сети, поскольку они предоставляют широкую платформу для общения различных групп людей. Товары-заменители не оказывают особого влияния на долю рынка социальных сетей, так как они не обладают той полнотой возможностей, которой обладают социальные сети. Например: при знакомстве в социальной сети мы уже имеем определенную информацию о собеседнике, такую как его фотография, список его интересов. При использовании иных способов коммуникации такую информацию получить достаточно сложно. Также популярность социальных сетей обуславливается простотой их использования и широкой доступностью. Для общения необходим только доступ в интернет. Таким образом, продукты-заменители хоть и широко представлены на этом рынке, но конкуренции социальным сетям они не составляют.

Во-вторых, высокие барьеры для входа новых игроков на рынок. Это обусловлено значительным количеством уже существующих социальных сетей. Для входа на рынок необходима радикаль-

но новая концепция социальной сети. Даже при условии создания такой концепции вход на рынок будет невозможен без должной рекламы и привлечения новых пользователей. Проблема кроется в том, что на данный момент одним из самых эффективных инструментов продвижения, в том числе рекламы, является социальная сеть. А рекламировать прямых конкурентов согласиться не каждый.

В-третьих, влияние потребителей. Сегодня как раз пользователь определяет долю рынка социальных сетей. Ниже представлен список социальных сетей с более чем 100 миллионами активных пользователей. Производителю в условиях конкуренции приходится постоянно учитывать современные рыночные тенденции. Если существуют удовлетворительные аналоги товара компании, то покупатель сможет найти альтернативу и не понести дополнительных расходов. По оценкам J'son&Partners Consulting, активная аудитория социальных сетей в России в 2009 г. составила 31 млн. пользователей, что на 38% больше показателя 2008 г. Доля аудитории Интернета, пользующейся социальными сетями, постоянно возрастает и, по прогнозам J'son&Partners Consulting, достигнет к концу 2015 г. 76,5 % от общего числа интернет-пользователей в среднем [2].

Таблица 1 – Социальные сети с более чем 100 миллионами активных пользователей

Название	Число зарегистрированных пользователей, млн. чел.
Facebook	1400
Google+	500+
Tumblr	180+
Twitter	500+
LinkedIn	200+
TencentQzone	623,3
SinaWeibo	500+
ВКонтакте	230+
Одноклассники	205+
Renren	160+

Учитывая рассмотренные выше факторы, можно сделать вывод, что в данной отрасли конкуренция достаточно сильна. Хотя количество участников невелико, но их влияние на рынок и объемы продаж значительны. Рост отрасли в различных направлениях

не прекращается. Высокая конкуренция на данном рынке стимулирует компании к повышению уровня предлагаемых продуктов и услуг.

На сегодняшний день в индустрии социальных сетей отмечены следующие тенденции[3]. Во-первых, появление интегрированной интерактивной связи в социальных сетях. Развитие технологий потребует от социальных сетей быстрой модернизации: чтобы удержаться в «мейнстриме» технологического прогресса социальным сетям придется быстро обновляться, интегрируя новые решения. В частности, можно предсказать появление интерактивной связи в рамках самих социальных сетей – нечто аналогичное по функционалу современному skype, только интегрированному непосредственно в социальные сети. Сотрудничество skype с Facebook – наглядный тому пример.

Во-вторых, адаптация социальных сетей под сенсорные компьютеры и новую ОС. Массовый переход на сенсорные компьютеры приведет к полной смене программного обеспечения. Новая ОС будет серьезно отличаться от привычных Windows или Linux – в основе новой ОС будет лежать удобство управления через сенсорные панели. Как результат – последует еще большая компьютеризация человечества. Планшет может стать необходимым атрибутом как делового человека, так и школьника. В приоритете станет та социальная сеть, которая наиболее быстро и удачно сможет адаптироваться под новые условия. Очень хорошие шансы у Facebook.

В-третьих, изменение тройки лидеров социальных сетей. Стремительные революционные изменения в компьютерных технологиях на время образуют определенный вакуум в мире социальных сетей. Освободится новая серьезная ниша, которую попробуют занять старые игроки, адаптировавшись под новые условия. Тем не менее, новые игроки получают серьезную возможность создать иную социальную сеть, которая войдет в тройку мировых лидеров. Возможно, одним из серьезных конкурентов станет социальная сеть от Google. Также новой тенденцией развития социальных сетей является применение их в учебном процессе, а именно в дистанционном образовании. Сейчас многие университеты запускают такие системы. Это позволяет ускорить процесс образования и повысить его качество. При помощи социальной сети устанавливается связь между преподавателем и студентом, что позволяет работать с каждым студентом индивидуально. Также при помощи

социальных сетей можно увеличить аудиторию студентов, так как современная молодежь активно пользуется данными сервисами. Более того, это позволяет общаться со студентами на понятном для них языке с использованием привычных для них инструментов.

Резюмируя сказанное, отметим, что анализ рынка и отрасли необходим для понимания внешней среды компании и позволяет определить основы стратегического плана. Приведенные выше результаты анализа побуждают обратить внимание на стратегию привлечения новых пользователей, для чего необходимо сфокусироваться на производстве качественного продукта. Компаниям в других отраслях следует рассмотреть возможности применения социальных сетей для взаимодействия с клиентами и оптимизации собственных бизнес-процессов на основе снижения затрат или более полного удовлетворения нужд потребителей.

Библиографический список

1. Портер М. Конкуренция / М.Портер.– М.: Вильямс, 2005. – 608 с.

2. Рынок мобильных социальных сетей. Пресс-релиз декабрь 2012 [Электронный ресурс]//J'son&Partners–2012.– Режим доступа:http://www.json.ru/files/reports/2012-12-19_Mob_Social_Nets_MW_RU.pdf

3. Тенденции развития социальных сетей: прогноз на 2012-2015 годы[Электронный ресурс] // Green SMM agency. – 2011. – Режим доступа:http://blog.greensmm.ru/?p=340

УДК 339.137

ИССЛЕДОВАНИЕ КОНКУРЕНЦИИ НА РЫНКЕ КОМПЬЮТЕРНЫХ ИГР

Буркова Е.В.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дубовик Ю.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Проведен первичный анализ конкуренции на рынке PC-игр по методике Майкла Портера, на основе результатов которого даны базовые рекомендации по выбору стратегии развития компаний на рынке компьютерных игр.

Ключевые слова: пять сил Портера, конкуренция в игровой индустрии, анализ конкуренции, стратегический менеджмент, отраслевая конкуренция, компьютерные игры.

Исследование конкуренции является важной задачей современного менеджмента, успешное решение которой обеспечивает обоснованный выбор оптимальных стратегий развития компаний. Для разработчиков компьютерных игр это особенно актуально из-за большого числа конкурирующих фирм и высокой степени насыщенности рынка, что препятствует увеличению объема продаж.

При выработке стратегии компании и для определения ее позиции на рынке используются различные методики стратегического менеджмента. Анализ пяти сил Майкла Портера применяют при качественной оценке стратегической позиции компании в отрасли, причем данная методика является своеобразным стартом в комплексе инструментария стратегического менеджмента. Подобный первичный упрощенный анализ хоть и не учитывает частностей и исключений, но в тоже время достаточно хорошо позволяет определить уровень конкуренции в отрасли и влияние различных сил на привлекательность ведения бизнеса в конкретной отрасли.

Методика пяти сил Портера включает в себя [1]:анализ угрозы появления продуктов-заменителей, анализ угрозы появления новых игроков, анализ рыночной власти поставщиков, анализ рыночной власти потребителей, анализ уровня конкурентной борьбы.

В данной работе проведен анализ уровня конкуренции на рынке компьютерных игр или PC-игр. Выбранная отрасль в настоящее время развивается быстрыми темпами, что связано с изменениями в сфере аппаратного и программного обеспечения, а также существующими тенденциями в изменении предпочтений потребителей.

На сегодняшний день существует несколько основных *заменителей компьютерных игр*: игры для консолей, в том числе портативных; браузерные игры; кроссплатформенные игры, включая их мобильные разновидности; а также настольные, ролевые, сюжетные и прочие продукты, не являющиеся прямыми заменителями электронных высокотехнологичных виртуальных игр [2]. Доля товаров-заменителей на данный момент в совокупности составляет немалый процент рынка и продолжает расти. Существующие тен-

денции демонстрируют снижение спроса на PC-игры, т.к. современному пользователю становится важна возможность обратиться к игре посредством любого устройства, минимизировать технические требования к специальному оборудованию или получить максимально высококачественный игровой процесс с высокой долей реалистичности как интерфейса, так и управления. Все это дают PC-игры, но лишь как компромиссное решение, в то время как продукты-заменители более конкретно удовлетворяют потребности пользователя без необходимости идти на компромиссы и уступки в ущерб своим желаниям. Таким образом, продукты-заменители успешно участвуют в конкурентной борьбе, поскольку склонность потребителя к ним увеличивается, например, вследствие всевозрастающей цены на компьютерные игры.

Существует высокая конкуренция со стороны *новых игроков*. Всегда есть возможность появления успешного новичка, который моментально станет известным, популярным, покупаемым. Это обусловлено спецификой отрасли, в которой может появиться недорогая уникальная разработка, начальная стоимость которой минимальна, а после появления идеи на рынке ее цена будет сформирована потребителями. К тому же консолидированное сообщество «геймеров» имеет устойчивые каналы распространения информации, нередко совершенно бесплатные, новости по которым расходятся в считанные часы. Таким образом, компания, выходящая на рынок, потратив на разработку временные, интеллектуальные ресурсы, а также минимальный базовый капитал, может создать уникальный продукт, мгновенно приносящий популярность в условиях к тому же бесплатного маркетинга. Уровень инвестиций и затрат для входа на рынок может быть низок, доступ к каналам распределения полностью открыт, вход в отрасль не ограничен законодательными актами, крупные игроки не готовы пойти на снижение цены при вводе более дешевого конкурентного предложения, отрасль успешно развивается – все перечисленное делает привлекательным игровую индустрию для новых участников рынка.

Также велико *влияние поставщиков*. Если компания хочет разрабатывать высокотехнологичные и реалистичные игры, то ей придется взаимодействовать с монополистом в сфере производства игровых движков NVIDIA. Их технология Phys X предлагает более качественный игровой процесс и более яркие впечатления от игры,

обеспечивая более реалистичное взаимодействие окружений и персонажей. Достойных аналогов по характеристикам нет. Также к поставщикам можно отнести разработчиков оборудования как для конечного потребителя-владельца PC, так и для разработчика игр, писателей сюжетов, разработчиков новых технологий и программных средств разработки и виртуализации приложений и т.д. Таким образом, компания сталкивается с высокими издержками переключения на нового поставщика, поскольку это связано нередко с полной сменой информационного обеспечения систем; поставщиками-монополистами, диктующими свои условия на рынке.

Не только поставщики, но и *покупатели оказывают влияние на стратегию компании*. Сегодняшние тенденции в этом плане однозначны [3].Все больше возможностей для обратной связи, все больше предварительных опросов пользователей о том, что они хотят видеть в новой игре. Потребитель голосует рублем за сюжет, технические характеристики, интерфейс, геймплей (игровой процесс). Покупатель выбирает канал потребления продукта: скачать через интернет или купить диск. Кроме того, делает выбор в пользу компьютерной игры или продукта-заменителя. В XXI веке власть потребителя очень велика. Если раньше потребитель был рад получить все, что готов продать производитель, то теперь он имеет куда больший выбор, становится более разборчив. Производителю в условиях конкуренции приходится постоянно учитывать современные тенденции. Если существуют удовлетворительные аналоги товара компании, то покупатель сможет найти альтернативу и не понести дополнительных расходов. На сегодняшний день в виду многообразия существующих предложений на рынке игр проявляется все большая неудовлетворенность пользователя ключевыми характеристиками товара, которая порождает скрытый спрос. Подобный спрос может быть удовлетворен новым игроком рынка или конкурентом.

Таким образом, необходимо создавать и укреплять конкурентоспособную позицию компании. Понимание факторов, формирующих конкуренцию в отрасли, необходимо для выбора наиболее эффективной стратегии. С учетом анализа основных составляющих в модели М.Портера, можно сделать вывод о том, что в игровой индустрии конкуренция сильна. Хотя количество участников невелико, но их влияние на рынок и объемы продаж значительны. Рост

отрасли в различных направлениях не прекращается. Фирмы стремятся в рамках жанра удивлять необычными нелинейными сюжетами игр, а то и вовсе создать уникальный продукт на стыке нескольких жанров, что затруднительно в виду уже существующей насыщенности рынка. Продукты-заменители уже заняли прочное место на рынке, набирая все большую популярность и вынуждая старых игроков вырабатывать новые стратегии. Под влиянием поставщиков осуществляется выбор технологий для разработки продуктов и возможностей производимых игр. А без учета мнения потребителя и вовсе сложно удержать популярность и занятые ранее позиции. При всем этом не стоит забывать о постоянной возможности появления новичка, который за мгновения может взлететь на вершину рынка. Уровень конкуренции в целом постоянно растет.

На сегодняшний день *в игровой индустрии отмечены следующие тенденции*: снижение популярности игр для консолей, стабильный, но малый рост рынка PC-игр (в 2012 году в США рынок вырос на 15 %, в Китае – на 27 %, темпы роста постепенно снижаются на Западе), стремительный рост мобильного рынка (с 2011 года наблюдаются всевозрастающие продажи мобильных приложений, в 2012 году мировой рынок увеличился на 50 % и продолжает стремительно расти, в России в 2014 году рост составил 76 % по отношению к 2013 году), происходит объединение PC/консольных игр и онлайн-игр, что расширяет доступ к играм с любого устройства [4, 5]. Для успешной конкуренции в отрасли необходимо учитывать не только влияние выше рассмотренных факторов, но и существующие тенденции развития рынка [4]. Поскольку классические игры теряют свою популярность, пользователь переключает внимание на браузерные, либо кросс платформенные игры, не требующие установки или позволяющие получить доступ к игровым результатам на любом устройстве. Также происходит смена бизнес-модели от MMORPG-игр (многопользовательских онлайн-игр) к Free2Play, когда доступ к игре бесплатен, а покупка необходима лишь для бонусов и дополнительных уровней. Компании больше внимания уделяют рекламе продукта, которую теперь можно увидеть не только на тематических сайтах в Интернете, но и по телевидению. Современные информационные технологии все плотнее переплетаются друг с другом.

Таким образом, представленные результаты анализа конкуренции в отрасли в рамках оценки внешней среды компании позволяют определить основы стратегического плана. На базе приведенного выше исследования рекомендуется обратить внимание на конкурентную стратегию, сфокусированную на преимуществе в продукте. Данная стратегия заключается в создании уникального продукта, а также в совершенствовании обычного стандартизированного продукта с целью продажи его по более высокой цене и получении более высокой нормы прибыли. Таким образом, в результате исследования конкуренции на рынке компьютерных игр была определена первичная стратегия развития компании, позволяющая успешно конкурировать в отрасли. Развитие информационных технологий оказывает непосредственное влияние на конкуренцию в отрасли, поскольку продукт является полностью информационным. Для создания конкурентоспособного продукта необходимо использование актуальных информационных технологий.

Библиографический список

1. Портер М. Конкуренция / М.Портер.– М.: Вильямс, 2005. – 608 с.

2. Игровая индустрия: потенциал и направления развития[Электронный ресурс]// Инвестиционный холдинг «Финам» – 2012. – Режим доступа: http://www.finam.ru/analysis/conf0000100433.

3. Форум разработчиков. Конкурентные игры [Электронный ресурс] //Журнал «Игромания» – 2007.– Режим доступа: http://www.igromania.ru/articles/54557/Forum_razrabotchikov_Konkurentnye_voiny.htm.

4. Компьютерные игры: кто и как делит мировой рынок [Электронный ресурс] //Сайт «Биржевой лидер». – 2013.– Режим доступа: http://www.profi-forex.org/hi-tech/kompjuternye-igry/entry1008149391.html.

5. Essential FactsAbout the Computer and Video Game Industry [Электронныйресурс]// ESA. – 2014. – Режим доступа: http://www.theesa.com/wpcontent/uploads/2014/10/ESA_EF_2014.pdf.

УДК 502.55:622.8

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ ИЗМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ ПЛАТЫ ЗА НЕГАТИВНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

Златицкая Ю.А.

Сибирский государственный индустриальный университет, г. Новокузнецк, Россия

Работа посвящена анализу масштабов воздействия горных предприятий на окружающую среду в Кемеровской области и оценке влияния на эффективность природопользования изменений внесенных в систему платы за негативное воздействие Федеральным законом№219-ФЗ.

Ключевые слова: эффективность природопользования, система платы, федеральный закон, горнодобывающее предприятие, выбросы, сбросы, отходы

Эффективность природопользования в каждом регионе зависит от различных факторов. В Кемеровской области основными предприятиями природопользования являются предприятия горнодобывающей промышленности, в частности по добыче угля.

Для ограничения техногенного воздействия на экосистемы на государственном уровне разработан комплекс административных и экономических методов управления природопользованием, то есть система платы за негативное воздействие на окружающую среду. Однако в настоящее время эта система не стимулирует большую часть предприятий к внедрению новых технологий в области природоохраны при разработке месторождений угля. Большинство предприятий считает для себя экономически более целесообразным внесение платы за негативное воздействие изменению параметров применяемых технологий на более безопасные, поскольку стоимость новых экологически безопасных технологий часто несоразмерна с доходами этих предприятий. Невозможно убедить собственников предприятий применять экологически более совершенные технологии, если срок их окупаемости сопоставим или превышает срок службы предприятия. Следовательно, рациональное природопользование в этом случае может быть достигнуто, в

первую очередь, за счет изменения системы платы за негативное загрязнение, которая стимулировала бы предприятия к внедрению новых более совершенных технологий или поощряла тех, кто уже пытается их внедрять. А в существующих условиях неопределенности правового поля предприятия предпочитают не раскрывать актуальную информацию об угрозах, которые они создают для окружающей среды, и усилиях в области природоохраны, при этом и в Государственных докладах трудно найти данные о крупнейших загрязнителях и по регионам и по отраслям. В Кемеровской области подобные изменения представляются целесообразными, исходя из оценки масштабов воздействия на окружающую среду предприятий горнодобывающей промышленности.

По статистическим данным угледобыча в Кузбассе с 1998 года (97,6 млн. т в год) возрастала и на 2014 г. составила более 211 млн. т угля, что на 216,2 % больше чем в 1998 году. При этом потенциально эта добыча может быть еще увеличена, поскольку по степени промышленного освоения угольных месторождений Кузнецкий угольный бассейн – уже один из крупнейших в мире, а его общие геологические запасы до глубины 1800 м составляют более 637 млрд. т[1], причем половина разведанных запасов – коксующиеся угли. В различных источниках указывается, что используются только 10 – 11% угленосных площадей Кузбасса [2]. Но исходя из того, что согласно статистике, общая площадь Кузнецкой котловины составляет около 70 тыс. км^2, из них 26,7 тыс. км^2 заняты угленосными отложениями [1], то получается – минимум 2,67–2,94 тыс. км^2 наиболее плодородных территорий области уже безнадежно испорчено.

Масштабы проблемы могут быть дополнительно охарактеризованы количеством образующихся отходов: из шахт ежегодно выдается порядка 360 млн. м^3 воздуха, откачивается более 200 млн. м^3 воды (это в 8–10 раз больше объема воды, используемой в горнодобывающем производстве), а на разрезах в отвалы перемещается около 300–350 млн. т. горных пород. Таким образом, с точки зрения воздействия на окружающую среду горнодобывающей промышленности, являющейся самой землеемкой, проблема рационального природопользования в Кемеровской области стоит достаточно остро.

В результате для стимулирования рационального природопользования, уменьшения техногенной нагрузки на природные

комплексы и предотвращения общей деградации экосистем РФ, Государственной Думой и Советом Федерации 21 июля 2014 был принят Федеральный закон №219-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "Об охране окружающей среды" и отдельные законодательные акты Российской Федерации» [3]. Он уточнил основные понятия, в том числе «нормативы допустимых выбросов», «нормативы допустимых сбросов», «временно разрешенные выбросы», и ввел новые определения, такие как «временно разрешенные сбросы», «наилучшая доступная технология», «комплексное экологическое разрешение», «технологические нормативы и показатели». Принятие данного закона явилось следствием принятия стратегии экологической безопасности России, в которой отмечается, что наша страна несоразмерно мало тратит на экологию – около 0,8 % ВВП[4], и поэтому для обеспечения роста национальной экономики необходимо внедрять новые правовые основы рационального природопользования, в частности экологический аудит с изменением системы платы за негативное воздействие на окружающую среду.

В соответствии с законом №219-ФЗ, часть положений уже вступила в силу с 01.01.2015 года: объекты, оказывающие негативное воздействие на окружающую среду, должны быть отнесены к одной из четырех категорий в зависимости от уровня воздействия, при этом отнесение объектов к каждой из категорий осуществляется на основе критериев, устанавливаемых Правительством РФ с 01.01.2015 года при постановке его на государственный учет, обязанность по постановке на который закреплена за юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями – для объектов, введенных в эксплуатацию после 1 января 2015 года – в течение 6 месяцев со дня начала эксплуатации, а для объектов, введенных до 1 января 2015 года – в течение двух лет – до 1 января 2017 г; производственный экологический контроль должен быть осуществлен на объектах 1-3 категорий, о чем предприятия обязаны предоставлять отчеты в уполномоченный орган государственной власти; запрещается эксплуатация оборудования в случае, если установки газоочистки отключены или не обеспечивают должную степень очистки; введена административная ответственность, к примеру, за сокрытие, искажение и несвоевременное представление данных производственного экологического контроля и несвоевременную постановку на учет объектов, негативно воздействую-

щих на окружающую среду. В результате введение единых критериев не должно допускаться свободное отнесение предприятий к той или иной более безопасной категории, а ограниченный срок, отведенный для государственного учета, не позволит переносить его бесконечно.

Начиная с 01.01.2016 года объекты 4 категории будут освобождены от обязанности вносить плату за негативное воздействие, и изменен период оплаты – до 01.03 года, следующего за расчетным, а не ежеквартально, как в настоящее время; на период до 31.12.2019 порядок начисления платы остается существующим, а новые ставки платы должны быть установлены Правительством в период с 01.01.2015 г. по 01.03.2017 г. В результате, наименее опасные с точки зрения окружающей среды предприятия, например в области образования, не должны будут отвлекать свои ресурсы на производственный экологический контроль и расчет параметров загрязнения. Кроме того, предприятия получат возможность производить экологические расчеты, составлять отчеты и отчитываться в 4 раза реже – 1раз в год.

С 01.01.2018 года на объектах 1 категории оборудование должно быть оснащено автоматическими средствами измерения и учета объема (массы) выбросов и сбросов загрязняющих веществ, техническими средствами фиксации и передачи информации о загрязнениях в государственный фонд данных государственного экологического мониторинга; для субъектов хозяйственной деятельности вводится обязательная государственная экологическая экспертиза проектной документации и материалов обоснования комплексных экологических разрешений. Данные меры позволят государственным органам лучше контролировать деятельность с точки зрения природоохраны.

С 01.01.2019 года в части нормирования негативного воздействия на окружающую среду для объектов 1–4 категорий устанавливается порядок нормирования и оформления разрешительной документации и обязанность получать комплексное экологическое разрешение на объектах 1–2 категории; срок действия временно разрешенных выбросов или сбросов должен совпадать со сроком реализации мероприятий по охране окружающей среды, но составлять при этом не более 7 лет. Таким образом, предприятиям, в частности горнодобывающим, которые оказывают весьма серьезное воздействие на состояние недр, земельных и водных ресурсов,

возможность установления временно разрешенных выбросов, сбросов предоставляется единожды на время осуществления комплекса мероприятий по реконструкции и техническому перевооружению для достижения нормативных показателей воздействия на окружающую среду, с ежегодным отчетом о проведенных мероприятиях.

С 01.01.2020 года – не будут выдаваться разрешения на ввод объектов, если существуют доступные экологически более безопасные технологии, способные обеспечить меньшие объемы образования отходов, и вступают в силу положения о применении коэффициентов для расчета платы за негативное воздействие на окружающую среду.

Устанавливаются коэффициенты при расчете платы за негативное воздействие (от 0 до 100) с целью стимулирования предприятий к проведению мероприятий по снижению негативного воздействия на окружающую среду и внедрению «наилучших доступных технологий»:коэффициент 0 – за сбросы или выбросы в объеме технологических нормативов при условии внедрения «наилучших доступных технологий» и за разрешенный объем или массу твердых отходов; коэффициент 1 – за выбросы, сбросы или размещение отходов загрязняющих веществ в пределах нормативов; коэффициент 25 – за выбросы, сбросы в пределах временно разрешенных выбросов, сбросов или размещение отходов с превышением установленных лимитов на их размещение; коэффициент 100 – за выбросы, сбросы загрязняющих веществ, превышающих установленные для объектов 1 категории объемы.

В случае невыполнения мероприятий по уменьшению выбросов, сбросов загрязняющих веществ или размещения отходов (через 6 мес. после срока, указанного в планах по охране окружающей среды), вся начисленная за отчетный период плата подлежит перерасчету с применением коэффициента 100.

Таким образом, данный закон, поэтапно внедряемый в течении 5 лет, должен способствовать уменьшению техногенного воздействия на окружающую среду в Кемеровской области в значительной степени со стороны горнодобывающей промышленности, когда выдача новых лицензий на разработки участков угольных месторождений должна быть привязана к проведению рекультивационных мероприятий на отработанных участках.

Библиографический список

1. Горная энциклопедия. Том 3 Кенган-Орт / Большая советская энциклопедия / Гл. ред. Е.А. Козловский; Ред. кол.: М.И. Агошков, Н.К. Байбаков, А.С. Болдырев и др. – М.: Советская энциклопедия, 1987. – 592с.

2. Паспорта субъектов Российской Федерации Сибирского федерального округа. Кемеровская область [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.sibfo.ru/passport/region.php?action=art&nart=12. – Загл. с экрана.

3. О внесении изменений в Федеральный закон «Об охране окружающей среды»: федеральный закон Российской Федерации от 21.07.2014 №219 – ФЗ // Собрание законодательства РФ". – 28.07.2014. – № 30 (Часть I). – Ст. 4220.

4. Заседание Совета Безопасности. Президент России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kremlin.ru/news/19655. – 20.11.2013 г. – Загл. с экрана.

УДК 331.103.6

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ РАБОТНИКОВ ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Стрекалов С.В.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассматривается планирование карьеры работников горных предприятий с использованием лестниц карьерного роста.Описаны ступени карьерного роста базовой шахтерской профессии – горнорабочего подземного; построена матрица требований к должности начальника участка.

Ключевые слова: карьера, планирование карьеры, лестница карьерного роста, матрица требований к должности

В настоящее время на рынке труда ощущается недостаток молодых высокопрофессиональных управленческих кадров. Данная проблема обусловлена множеством причин, главные из которых – отсутствие на предприятиях собственных эффективных систем

подготовки руководителей разных уровней, большая доля управленцев пенсионного возраста, снижение качества подготовки дипломированных специалистов и несоответствие уровня компетентности работников их мотивационным ожиданиям.

Поступая на работу, молодой специалист планирует свое будущее, исходя из своих потребностей и социально-экономических условий. Поэтому его интересуют перспективы служебного роста в организации и условия, необходимые для их достижения. Однако не все горные предприятия уделяют вопросу планирования карьеры работников должное внимание, что обусловлено рядом причин, одна из которых – отсутствие достаточного количества научных разработок в данной сфере.

В настоящее время угольными компаниями используются следующие инструменты в области подбора и развития персонала:

- тестирование кандидатов;
- работа с кадровым резервом;
- работа с базовыми учебными заведениями;
- проведение обучения работников.

Можно сказать, что система работы с персоналом становится более приближенной к требованиям реальности. Работа базовых учебных заведений, тренинги, курсы повышения квалификации положительно влияют на уровень подготовки персонала. Тестирования позволяют осуществлять отсев кандидатов, не соответствующих требованиям компаний. Формирование кадрового резерва способствует выявлению потенциальных кандидатов на вакантные места среди работников компании [1].

При этом логичным продолжением системы работы с персоналом становится планирование карьеры работников и кандидатов при помощи лестниц карьерного роста. Применение данного инструмента позволяет мотивировать персонал к эффективной деятельности и повышению квалификации, увеличивать степень его лояльности к компании, удерживать перспективных работников.

Лестница карьерного роста – это модель построения карьеры, состоящая из определенных ступеней (должностей, типовых рабочих мест), описывающих не зависящие от конкретных работников пути карьерного перемещения [2].

При построении такой системы необходимо разработать положение о продвижении по службе и контролировать соответствие роста потенциала работника и реализации плана развития карьеры.

В работе отделу управления персоналом также следует учитывать условия, делающие возможными успешную реализацию карьеры работника:

– результаты работы в занимаемой должности;

– результаты активности на регулярных совещаниях рабочих групп;

– рационализаторские предложения работника;

– взаимодействие с руководителем (реализация плана развития карьеры во многом зависит от руководителя, который оценивает работу сотрудника в занимаемой должности и его потенциал);

– статус и репутацию работника в организации (руководство должно знать о существовании сотрудника, его достижениях и возможностях).

Например, лестница карьерного роста молодого специалиста до горного мастера, а в перспективе – до начальника участка, выглядит следующим образом (рисунок 1).

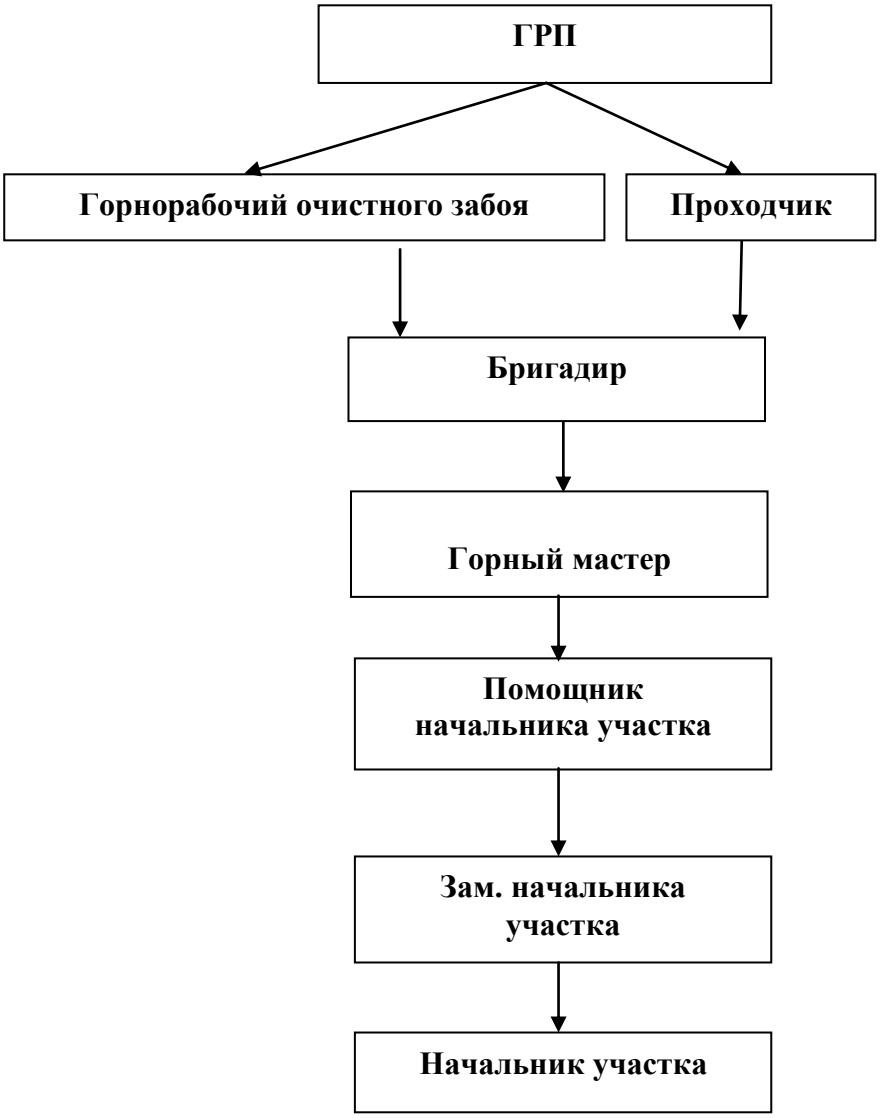

Рисунок 1 – Лестница карьерного роста молодого специалиста

В общем случае лестница карьерного роста включает:

– графическое изображение модели построения карьеры;

– описание функционала, знаний, компетенций, образования, опыта для целевой должности (пример ступеней карьерного роста горнорабочего подземного приведен в таблице 1).

При построении лестниц карьерного роста применяется термин «типовое рабочее место» (ТРМ).

Типовое рабочее место – типичная для организации регулярно повторяющаяся совокупность функций, выполняемых в стандартных рабочих условиях, а также полученных результатов [3].

Таблица 1 – Ступени карьерного роста базовой шахтерской профессии – горнорабочего подземного (ГРП)

Ступени карьеры	Стаж работы по данной профессии (должности) или срок обучения	Требования к подготовке
Производственная практика студента	первые 3 дня 4-5 дни	Вводный инструктаж в учебном пункте (обязательное ознакомление с планом ликвидации аварий и посещением дымного штрека). Обучение безопасности работ на шахтах, опасных по внезапным выбросам угля и газа, горным ударам
Базовая подготовка ГРП	3-4 года	Подготовка в соответствии с образовательным стандартом училищ, техникумов, колледжей
Базовая подготовка ГРП	2 месяца	Рабочий закрепляется приказом по шахте за конкретным наставником и совмещает теоретическое обучение с практическим, причем теоретическое обучение составляет 10% от программы обучения
ГРОЗ	2 месяца	Имея базовую профессию, рабочие на базе учебного пункта предприятия проходят курсовое обучение (формируются группы - минимум по 10 человек); самоподготовка в избранной должности; включение в список резерва на замещение
Проходчик	2 месяца	
Бригадир	3 месяца	Обучение с отрывом от производства в центре повышения квалификации
Горный мастер	3-5 лет	Самоподготовка в избранной области (заочное обучение)

Стандартной основой для описания ТРМ может служить должностная инструкция. Определенные требования предъявляются и к должностным инструкциям, которые должны быть полными и актуализированными.

При отсутствии описания функций работника перед формированием карьерных лестниц производится выделение ТРМ, описание задач и функций. В этом случае могут использоваться функциональные матрицы разделения труда или матрицы ответственности.

Немаловажную роль в процессе построения лестниц карьерного роста играет создание матриц требований, предъявляемых к должности. Эта матрица представляет собой описание требований к образованию, опыту, навыкам в табличной форме. Автором разработана примерная матрица требований для начальника участка, представленная в таблице 2.

После заполнения матриц ответственности и требований производится определение карьерных связей между ТРМ, которое позволяет определить возможности:

– вертикального роста (переход на вышестоящий уровень);

– горизонтального роста (переход на аналогичное рабочее место в смежном подразделении);

– диагонального роста (переход на вышестоящую должность в смежном подразделении).

При этом устанавливаются позиции, с которых возможен переход сотрудников, и позиции, на которые возможен переход сотрудников. При этом возможно использование организационной структуры предприятия для визуализации возможных переходов.

Для подготовки кандидатов на должность из кадрового резерва создается индивидуальный план подготовки. Это перечень мероприятий с указанием сроков, которые позволяют кандидату развить свои навыки для должности на основе матрицы требований.

Важно отметить, что выбор очных обучающих программ для составления индивидуальных планов подготовки осуществляется, в первую очередь, с целью развития необходимых профессиональных компетенций. При выборе программ следует отдавать предпочтение тем, которые направлены на развитие максимального количества нужных компетенций [3].

Таблица 2 – Матрица требований, предъявляемых к должности начальника участка

Требования к должности	Необходимые	Желательные
Образование	Горнотехническое образование по специальности "Технология и комплексная механизация подземной разработки месторождений полезных ископаемых"	Высшее горнотехническое образование по специальности "Технология и комплексная механизация подземной разработки месторождений полезных ископаемых"
Опыт	Стаж работы на руководящих должностях в угольной промышленности не менее 1 года	Стаж работы на руководящих должностях в угольной промышленности 5 лет
Знания	Технологии производства; организации производства и труда; техники безопасности; производственной санитарии; охраны труда; нарядной системы; технологической документации участка; плана ликвидации аварий; системы материального поощрения работников участка; трудового законодательства; культуры и этики делового общения; современных технологий и методов обучения и развития персонала	Основ психологии и социологии; основ трудовой мотивации и системы оценки персонала; методики формирования кадрового резерва; методов тестирования личностных и профессиональных качеств персонала
Умения	Разрабатывать: перспективные и текущие планы работы участка, графики планово-предупредительного ремонта машин и механизмов, производственные задания, мероприятия по использованию внутренних резервов производства и повышению безопасности труда работников	Разрабатывать: безопасные приемы ведения работ; предложения по внедрению новых прогрессивных форм оплаты труда, материального и морального стимулирования трудящихся, составлению норм и расценок по новым видам работ на участке
Навыки	Общения и работы с группой; работы с компьютером на уровне пользователя	Организации труда работников, использования передовых методов организации производства и труда, ведения документации участка

Для оценки выполнения индивидуального плана работник может формировать отчеты, в которых будут указываться проведенные мероприятия и сроки их выполнения.

Построение и использование лестниц карьерного роста позволяет:

– улучшить систему требований к должности. Это происходит за счет совершенствования должностных инструкций, введения матриц ответственности. Эти инструменты позволяют внести четкость в разделение функций, уточнить контролирующих лиц, лиц принимающих решения, ответственных лиц;

– на визуальном примере показать возможности карьерного роста при достижении определенных компетенций. Подобную модель можно создать в виде лестницы, начинающейся со стажера и заканчивающейся руководителем подразделения (отдела);

– свести требования к занимаемой должности в единую систему, увеличить прозрачность кадровых перестановок;

– составлять планы развития собственного персонала при кадровых перемещениях, а не заниматься поиском специалистов с других предприятий;

– усилить нематериальную мотивацию персонала, особенно в условиях прозрачности и ясности предъявляемых требований и функционировании индивидуальных планов развития.

Библиографический список

1. Черникова О.П. Факторы роста производительности труда работников угольных предприятий / О.П. Черникова, З.А. Гостинцев // Эволюция научной мысли: сборник статей III Международной научно-практической конференции. – Уфа: Аэтерна, 2014. – С.107–111.

2. Черникова О.П. Лестницы карьерного роста как инструмент мотивации работников горных предприятий / О.П. Черникова, С.В. Стрекалов // Глобализация науки: проблемы и перспективы: сборник статей Международной научно-практической конференции. г. Уфа, Республика Башкортостан, 2014. С.93–99.

3. Применение лестниц карьерного роста: [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.propersonal.ru/journal/894/463361/.

УДК 331.103.6

ФАКТОРНАЯ МОДЕЛЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Гостинцев З.А.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассматривается факторная модель производительности труда работников горных предприятий, по которой менеджеры могут определить влияние конкретных факторов на показатель производительности труда работников своих предприятий.

Ключевые слова: производительность труда, факторы роста производительности труда, факторная модель производительности труда

В настоящее время производительность труда на предприятиях горной промышленности в нашей стране по-прежнему низка, несмотря на хорошую динамику в последние годы. В среднем уровень производительности труда в отечественной горной промышленности составляет лишь 35 % от уровня производительности труда в США. Поэтому одной из главных задач российских горных предприятий является увеличение этого показателя за счет учета влияющих на него факторов.

Факторы производительности труда – совокупность объективных и субъективных причин, под воздействием которых изменяется уровень производительности труда. Чтобы реализовать конкретные меры для более эффективного и полного использования трудового потенциала горных предприятий, требуется разработка модели факторов роста производительности труда работников.

Факторы, способствующие росту производительности труда, делятся на две группы – внешние и внутренние.

Внешними факторами являются, те, которыми не могут управлять специалисты горных предприятий. Но, несмотря на то, что предприятие не может контролировать внешние факторы, их

нужно учитывать при разработке стратегии роста производительности труда в долгосрочной перспективе.

В группе внешних факторов выделяют две интегрированные подгруппы – общеэкономические и общегосударственные. К общеэкономическим факторам относят рыночную инфраструктуру, уровень заработной платы и безработицы в стране и т.д. Общегосударственные включают законодательство и политику страны, налоговую систему и т.д.

Внутренние факторы – те, которые прямо воздействуют на уровень производительности труда: система заработной платы и мотивации работников на конкретных предприятиях, технический уровень оборудования, уровень организации труда и производства, возрастной и квалификационный состав работников и т.п. [1]

Внутренние факторы можно разделить на пять крупных интегрированных групп, которые могут быть использованы менеджментом предприятий в аналитических целях.

1. Природно-климатические факторы. К ним относят горно-геологические условия залегания полезного ископаемого и трудности, связанные с его добычей: глубина залегания, газо- и водообильность, мощность пласта, угол падения пластов, физико-механические свойства пород, границы шахтного поля, геологические запасы, коэффициент крепости вмещающих пород и т.п.

По сравнению с другими видами производств горная промышленность очень сильно зависит от горно-геологических условий. На шахтах основной рабочий процесс проводится под землей, поэтому одним из условий повышения производительности труда является учет всех горно-геологических факторов (мощность, угол падения и т.п.) при выборе максимально безопасной и эффективной системы организации производства. Также следует помнить, что природно-климатические факторы имеют тенденцию к ухудшению, что негативно отражается на уровне производительности труда.

2. Социальные факторы – это нематериальные поощрения, уровень квалификации работников, их мотивация к активному труду, морально – психологический климат в коллективе, отношение работников к труду и трудовая дисциплина, развитие производственной демократии на предприятии и т.п.

Особенность влияния социальных факторов состоит в том, что они стимулируют (или сдерживают) использование работника-

ми своих знаний и опыта, способностей и возможностей, влияя, таким образом, на поведение в процессе трудовой деятельности, что является выражением отношения к труду. Таким образом, социальное развитие коллектива влияет на производительность труда и помогает решению проблем социального партнерства между работодателем и работниками. Установление благоприятных условий для роста квалификации работников, их заинтересованности в повышении трудовой и творческой активности, условий для труда и отдыха, для оптимальной загрузки при допустимой интенсивности труда и решения других проблем социального характера призвано способствовать росту производительности труда. [2]

3. Технологические факторы. В первую очередь к этим факторам относят использование достижений научно-технического прогресса, новых перспективных и эргономичных разновидностей материальных средств, а также степень автоматизации и механизации производства. В их число входит совершенствование оборудования, усовершенствование применяемой технологии, реконструкция и переоснащение предприятий, комплексная механизация и автоматизация производства, использование более эффективных материалов и видов крепления горных выработок, ввод в эксплуатацию новых горнодобывающих предприятий, оптимизация горнотехнических условий разработки месторождения и т.п.

4. Организационно-производственные факторы. К ним относят факторы, связанные с организацией производства и труда: расширение ассортимента выпускаемой продукции, распространение научной организации труда и управления, сосредоточение производственных фондов и трудовых ресурсов, изменение производственного процесса или схемы ведения горных работ, изменение организационной структуры предприятия.

В результате улучшения управления производством происходит сокращение численности инженерно-технических работников, служащих и вспомогательных рабочих. Внедрение автоматизации бухгалтерского учета позволяет сократить трудоемкость выполнения работ и сократить часть численности служащих, занятых на учетных операциях. Нужно отметить, что внедрение автоматизированных систем управления технологическими процессами может не приводить к уменьшению численности работников, но при этом увеличивать производительность труда за счет роста объема производства.

5. Экономические факторы – увеличение материальной заинтересованности основных производственных рабочих, уменьшение трудоемкости работ, соблюдение экономически обоснованной численности и заработной платы работников и т.п. [3]

Все факторы следует изучать комплексно, так как они тесно взаимосвязаны, при этом действие одних факторов на производительность труда проявляется периодически, действие других следует учитывать постоянно.

На рисунке приведена факторная модель производительности труда работников горных предприятий. По данной модели менеджеры горного производства могут определить количественное влияние конкретных факторов на показатель производительности труда работников своих предприятий.

Под структурными сдвигами в горной промышленности понимается изменение добычи полезного ископаемого по различным месторождениям и бассейнам. Также к ним относится изменение соотношения между открытым и подземным способами добычи угля. Для горного производства характерна зависимость производительности труда от характеристик месторождения, наблюдается большой диапазон колебаний уровня этого показателя по отдельным регионам. Поэтому повышение удельного веса добычи угля из месторождений с большей производительностью обеспечивает ее рост в целом по отрасли.

Экономию затрат труда, обусловленную действием группы материально-технических факторов, можно определить путем сравнения численности работников, необходимых для выполнения плана по добыче угля при базовых условиях производства и при их изменении (например, при внедрении новых технологий и др.).

Высвобождаемую численность рабочих в результате совершенствования организации производства определяют подсчетом по каждому мероприятию с учетом срока его внедрения. В данном случае важную роль для увеличения производительности будет иметь снижение простоев производства, сокращение заболеваемости и устранение прогулов работников. [4]

Отраслевые факторы горного производства связаны с условиями залегания месторождения полезного ископаемого. Поэтому изменение численности работников под влиянием этой группы факторов определяется вследствие изменения удельной трудоемкости продукции при различных условиях разработки и разных способах добычи угля.

Рисунок – Факторная модель производительности труда работников горных предприятий

Одним из методов, способствующих росту производительности труда, является формирование системы управления профессиональными рисками и безопасностью, которая предполагает проведение комплекса правовых, технологических, социальных, экономических, санитарно-гигиенических и эргономических мер, направленных на минимизацию воздействия неблагоприятных

производственных факторов на здоровье работников организаций всех видов деятельности и форм собственности с учетом особенностей технологии и организации работ и рабочих мест [5].

Введение в эксплуатацию новых производственных объектов с прогрессивным оборудованием обеспечивает рост производительности труда в целом по горной компании.

Таким образом, используя факторную модель, предложенную автором, установив чувствительность производительности труда к изменению того или иного фактора, менеджеры горных предприятий могут выявлять неиспользованные резервы и разрабатывать конкретные мероприятия, связанные с ростом производительности труда работников.

Библиографический список

1.Увайсова Ш.А. Факторы и основные направления роста производительности труда / Ш.А. Увайсова // Проблемы современной экономики. – 2007.– №1 (21).

2. Черникова О.П. Организационно-экономический механизм мотивации работников угольных предприятий / О.П. Черникова // ScienceTime. – 2014. – №12 (12). – С.621–640.

3. Экономические методы управления горно-подготовительными работами: учебное пособие / Ю.П. Кушнеров, А.И. Нифонтов, О.В. Михеев, О.П. Тюфякова. М.: Издательство МАС, 2005. – 243 с.

4. Черникова О.П. Резервы роста производительности труда работников угольных предприятий/О.П. Черникова, С.В. Стрекалов // Интернет-журнал «Мир науки». – 2014. – №3 (5). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа:http://mir-nauki.com.

5. Черникова О.П. Система управления безопасностью труда как фактор повышения его производительности/ О.П. Черникова, З.А. Гостинцев // Наукоемкие технологии разработки и использования минеральных ресурсов: сборник научных статей / под ред. В.Н. Фрянова. –Новокузнецк, 2014. – С.168–173.

СЕКЦИИ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ. СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ.

УДК 331.101.38

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ КОМПАНИЙ

Т.П. Ильиных, О.В. Сова

ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики» (Алтайский филиал МЭСИ), г. Славгород, Российская Федерация

В статье рассматриваются проблемы мотивации труда современного общества. На примере ООО «Яровое». Сформулированы основные недостатки организации оплаты труда и рекомендации по их преодолению.

Ключевые слова: экономика, стимулирование труда, повышение эффективности труда, повышение качества труда, формы оплаты труда.

Система морального и материального стимулирования труда в различных компаниях предполагает комплекс мер, которые должны быть направлены на повышение трудовой активности персонала и как следствие – повышение эффективности труда и его качества. Стимулирование труда, прежде всего, должно быть направлено на увеличение объема, расширение ассортимента, повышение технического уровня и качества выпускаемой продукции, выполняемых работ и оказываемых услуг с учетом достижений научно-технического прогресса [2, с. 109]. Правильный выбор форм и систем заработной платы в конкретных производственных условиях, соответствие уровня заработной платы выполняемой работе играет важную роль в повышении качества и производительности труда работников.

Исследования систем и форм оплаты труда, а также системы премирования в ООО «Яровое» показали, что на предприятии используется повременная форма оплаты труда, которая непосредственно не связана с производительностью труда. В организации используется система льгот и компенсаций, которые не предназначены для создания дополнительной положительной мотивации для работников так как не зависят от объёма и качества труда. Основными недостатками организации оплаты труда являются следующие:

– отсутствует зависимость заработной платы каждого рабочего, занятого в основном производстве от его квалификационного уровня (при приеме на работу швей устанавливается единая сменная тарифная ставка, в размере 210 руб. в день, независимо от образования, стажа, навыков работы в швейных производствах);

– при большом объеме заказов рабочим приходится работать в выходные и праздничные дни, однако, несмотря на положения Трудового законодательства, эти дни оплачиваются по той же ставке, что и обычные;

– недейственность системы стимулирующих выплат в виде премий за объем и качество продукции, в связи с чем, премиальные выплаты не являются стимулирующим мотивом работать лучше, больше и качественнее;

– отсутствие в организации Положения об оплате труда, Положения о премировании, должностных инструкций.

Отсутствие ясных и понятных принципов в зарплатной политике, общий уровень денежного вознаграждения, который является ниже рыночного, все эти факторы привели к проблемам в кадровой политике организации. При этом наблюдается низкая эффективность деятельности предприятия, усиление текучести кадров (уходят лучшие специалисты), и, как следствие, невысокий уровень производительности труда. Предприятие постепенно превращается в «кузницу кадров» для своих конкурентов. Следовательно, существующая система оплаты труда не выполняет своей основной функции – стимулирования производительности труда.

На наш взгляд, систему оплаты труда нужно превратить в систему поощрения качества и роста производительности. На первом этапе мы предлагаем произвести ранжирование работ по сложности, по квалификации, стажу, образования рабочего. Дифференциацию заработной платы также необходимо осуществлять с учетом количества и качества труда, его условий. Для реализации этой за-

дачи рекомендуется разработать: минимальную тарифную ставку, соответствующую 1 разряду рабочего основного производства; тарифную сетку, которая устанавливает зависимость заработной платы от разряда работника.

Все условия оплаты труда необходимо отразить в контракте при приеме на работу. Отсюда вытекают две следующие проблемы, которые необходимо решить при организации оплаты труда работников предприятия: разработка должностных инструкций, в которых должны быть четко оговорены виды и сложность работ в соответствие с присваиваемым разрядом; разработка положения по повышению квалификации рабочих, с целью их аттестации и присвоению более высокого разряда.

На следующем этапе необходимо разработать систему премирования, которая должна сочетать в себе жесткость правил определения денежного вознаграждения и гибкость в реагировании на изменения внутренней и внешней ситуации в организации, т.е. компенсации должны выступать не только мотиватором повышения производительности труда, но и средством управления, рычагом для руководителя. Руководство организации должно иметь возможности, как поощрения, так и наказания в системе компенсации. Работник должен знать, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их неукоснительном соблюдении, какие санкции последуют в случае их нарушения.

При разработке системы премирования и стимулирования работников к повышению производительности труда можно применять повышающие и понижающие коэффициенты.

Используя систему повышающих и понижающих коэффициентов при премировании работников организации, можно взаимоувязать личный вклад работников и их ответственность за труд. Однако, необходимо не забывать о том, что:

– премии не должны быть распространенными, поскольку их будут воспринимать все рабочие просто как часть обычной зарплаты в обычных условиях;

– премия должна быть связана с личным вкладом работника в производство;

– работники должны чувствовать, что премия зависит от дополнительных усилий, и, самое важное, от роста производительности труда.

Перечислим еще несколько способов экономической мотивации, которые можно применять для повышения стимулирующей роли оплаты труда на исследуемом предприятии: комиссионные с объемов продаж; система долевого участия в прибыли; премии за сверхурочную работу и т.д.

Способствовать повышению стимулирующей функции оплаты труда, и, как следствие, производительности труда работников можно не только путем материального поощрения. Часть заработной платы может быть выдана в «натуральном виде» или компенсироваться косвенными выплатами.

Кроме вышеперечисленных методов экономического стимулирования труда, в исследуемой организации для основных рабочих целесообразно внедрить сдельную оплату труда. При этом возникает необходимость в разработке прогрессивных, научно обоснованных норм и расценок, которые должны взаимоувязать количество и качество труда с его оплатой. Кроме того, создавая значительную лучшую материальную заинтересованность рабочего в повышении индивидуальной выработки, предлагаем использовать штрафные (дифференциальные) системы заработной платы. При этом можно использовать две или несколько ставок заработной платы и поштучных расценок. Работники, обеспечивающие высокий уровень выработки, оплачиваются на основе повышенных поштучных расценок. Работники, не выполняющие нормы, оплачиваются фирмой по низким расценкам, т. е. фактически штрафуются. При использовании данной системы оплаты труда необходимо установить зависимость дополнительной заработной платы (премии или комиссионных) менеджера по снабжению и сбыту от количества заключенных договоров на изготовление мебели, столярных и швейных изделий, а также оказания различных услуг покупателям (магазинам, организациям и населению). Это приведет к повышению эффективности использования трудовых ресурсов, к росту объема продаж и прибыли.

Библиографический список

1. Бычков, В. П. Управление персоналом: Учебное пособие: / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. – М.: НИЦ Инфра-М, 2012. – 237 с.

2. Малова, И. И. Современные стратегии и концепции системы мотивации и вознаграждения персонала на основе сбалансированной системы показателей: /И.И. Малова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – № 4. – С. 109–117.

УДК 331.101.38

ШКОЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Луговских В.А., Бойко О.С.
Руководитель к.э.н., доцент Борисова Т.Н.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Рассмотрены понятия и школы человеческих отношений и человеческих ресурсов. Определены основные характеристики, достоинства и практическое применение.

Ключевые слова: человеческие отношения, школа человеческих отношений

Школа человеческих отношений – это исторически существовавший концептуальный подход, в центре которого находится человеческий фактор, включающий и отношения между людьми в процессе работы [1].

Актуальность данной темы бесспорна, так как развитие именно этого метода управления позволило впервые рассматривать человеческие ресурсы как основополагающий фактор любого производства. При осуществлении целей организации начинают ориентироваться не только на технику и заложенные функции, но и на человека.

Какая организация будет наиболее плодотворна и наиболее эффективно работать: та, в которой работники выполняют поставленные задачи только потому, что им за это платят деньги, или та, в которой царит комфортная атмосфера, и работники работают на благо предприятия потому, что переживают за успех своей организации, хотят, чтобы их деятельность стала полезной в общем деле организации, а главное они знают, что их усилия не пройдут даром?

На эти вопросы уже давно ищут ответ ученые. Еще в далекие для нашего поколения 20–30-е годы XXв. возникали проблемы в управлении, и ученые задумывались о том, как сделать так, чтобы люди, являющиеся сотрудниками, работали на пользу организации, и что является стимул к продуктивной трудовой деятельности.

Так, например, Мэйо в 1923–1924 гг. провел эксперимент на текстильной фабрике в Филадельфии, где текучесть кадров на прядильном участке достигла 250 %, а материальное стимулирование

производства не смогло улучшить ситуацию. После внимательного изучения ситуации Мэйо определил, что условия труда прядильщика давали мало возможностей для общения друг с другом и что их труд был малоуважаем. Тогда он в качестве эксперимента установил для прядильщиков два 10-минутных перерыва для отдыха. Результаты проявились немедленно и были впечатляющими. Текучесть рабочей силы резко снизилась, улучшилось моральное состояние рабочих, а выработка сильно возросла. [2]

На самом деле этот пример побуждает нас задуматься о том, что, ведь действительно люди – это не машины, которые не требуют к себе уважения и внимания и которым хватает того, чтобы их просто вовремя чинили. Люди – это особый трудовой ресурс, который нуждается в понимании, оценки его деятельности не только с материальной стороны, но и со стороны похвалы, оказания его достижением должного внимания и признания.

В результате эксперимента Мэйо стало понятно, что любая организация – это не просто совокупность людей, выполняющих общие задачи, а это сложная социальная система, где отдельные личности и группы людей взаимодействуют друг с другом на принципах весьма далеких от формально предписанных.

Э. Мэйо и его коллеги Ф. Ротлисбергер, В. Диксон и др. пришли к выводу, человек – не экономическое существо, реагирующее только на материальные стимулы, а скорее «социальное животное», которое может быть счастливо в группе.[3]

А ведь действительно, не все же в мире измеряется в деньгах, не все делается ради материального вознаграждения. Не стоит забывать о таких понятиях как: уважение, самоуважение, человечность, сопереживание. Тот, кто приходит на рабочее место хочет, чтобы к нему относились должным образом: чтобы ему не грубили, могли его выслушать, принимали его мнение во внимание, отвечали ему взаимностью. Мы считаем, что это так или иначе этого желает каждый. А чем отличается руководитель от работника? Ведь он такой же человек, как и все. И как гласит золотое правило морали нужно поступать с человеком так, как ты бы хотел, чтобы поступали с тобой. Поэтому грамотный руководитель, по нашему мнению, не должен отодвигать взаимоотношения в коллективе и свое отношение с работниками на задний план.

Однако, школа человеческих отношений делала упор на коллектив, который представлялся относительно безликой массой, а

этого в условиях дальнейшего усложнения и индивидуализации производственной деятельности недостаточно.[3]

Но, мы полагаем, что не стоит забывать эту школу научного управления – школу человеческих ресурсов, ведь она дала толчок для создания более совершенной школы управления, которая была ориентирована на интересы индивида, его потребности. Также следует отметить, что меняется со временем мировоззрение человека, меняются ценности и предпочтения, но взаимоотношения между людьми ни кто не отменял, и даже процесс компьютеризации не заменит коммуникацию людей друг с другом.

Мы считаем, что важность освещаемого вопроса в наши дни не была утрачена. Во главе школы управления теперь стоит человеческий фактор, огромное внимание и значение уделяется именно подбору персонала.

Существуют два понятия: «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами». На первый взгляд можно сказать, что они не имеют принципиальных различий, но тут мнения современников расходятся.

Одни, например, считают, что причисление людей к ресурсам переводит их из категории «субъект» в категорию «объект», принижая значение таких важнейших характеристик, как активность, творчество, развитие, инициатива. Восприятие работников руководством ограничивается рамками одного из многих ресурсов, ставит под сомнение целесообразность учета личных свойств, индивидуальный подход и необходимость исследования, развития и полного применения потенциала. [4]

Есть и абсолютно противоположные точки зрения. Так профессор Высшей школы информатики и экономики В.И. Сперанский пишет, что управление человеческими ресурсами – это особый вид управленческой деятельности, главным объектом которого является человек, его ценности, потребности, его знания, навыки и умения, интеллектуальный потенциал. Концепция УЧР признает необходимость капиталовложений в формирование, использование и развитие людских ресурсов, исходя из их экономической целесообразности. [5]

На наш взгляд, если рассматривать персонал как человеческие ресурсы, то можно иметь ввиду:

– индивидуальный подход к каждому работнику в организации, учёт его личностных факторов;

– гибкость и адаптивность персонала;

– отказ от жесткого контроля со стороны работодателя;

– осуществление затрат работодателя на развитие и повышение квалификации персонала;

– направление руководства в сторону гуманистического, социального подхода к работникам.

Мы полагаем, что на сегодняшний день школа человеческий отношений получила довольно широкое успешное развитие и активное применение. Человек в современном мире привык проявлять такие присущие ему черты характера как эгоизм. А тот факт, что его уважают и ценят, мнение учитывают, дают возможность развиваться, добиваться личностного роста, при этом находясь в комфортной эмоциональной обстановке играет не малую роль. Всё это положительно складывается на производительности и эффективности организации в достижении своих целей, её конкурентоспособности на рынке и развитию.

Библиографический список

1. Юн Г.Б., Таль Г.К., Григорьев В.В. Словарь по антикризисному управлению. – М.: Дело, 2003. – 448 с.

2. Школа человеческих отношений: [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.addere.ru/su3.htm;

3. Л.А. Бурганова, Теория управления: учебное пособие. – Инфра-М : Высшее образование.2009. – 160 с;

4. В.А. Спивак, Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие. – Эксмо: Высшее экономическое образование. 2012. – 790 с.

5. Сперанский В.И. Концепция управления человеческими ресурсами – современный подход к управлению персоналом // Соц.-гуман. знания. – 2012. – N 5. – С.193–206.

УДК 622.6

ВАРИАНТЫ ОПТИМИЗАЦИИ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Кайгородова А.А.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Борисова Т.Н.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассмотрены возможности оптимизации численности персонала предприятия за счет таких мероприятий, как аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала, которые позволяют регулировать численность работников. Для этих целей предусматривается регулярная аттестация персонала, позволяющая постоянно оценивать сотрудников по работоспособности и производительности.

Ключевые слова: оптимизация численности персонала, качественная и количественная потребность в персонале, управление трудовыми ресурсами, аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала.

Задача нормирования численности персонала актуальна сегодня для многих промышленных предприятий. Современные предприятия зачастую сталкиваются с проблемой оптимизации численности персонала, особенно в условиях современного кризиса. Определение необходимой численности персонала (служащих, вспомогательных рабочих и ППП) – весьма сложная задача. Можно определить это как одно из важнейших направлений маркетинга персонала, позволяющее установить на заданный период времени качественный и количественный состав персонала. Таким образом, следует различать качественную и количественную потребность в персонале. Оба эти вида потребности в практике планирования численности рассчитывают в единстве и взаимосвязи [1, С. 21].

Разнообразие производимой продукции и услуг, а также различие в организационных структурах предприятий привело к росту методов расчета численности, большинство из которых не обеспечивает необходимой точности. Наличие одной, хоть и качественно работающей системы комплектования штатов совсем не достаточно для эффективного управления трудовыми ресурсами. На сегодняшний день руководителям предприятий приходится решать та-

кую задачу, как возобновление работы по контролю численности персонала, так как кончилось то время, когда можно было долго, не думая, при возникновении проблемы, брать нового сотрудника. Сейчас же это может обернуться множеством социальных выплат и потерей управляемостью персоналом предприятия.

К традиционным способам изменения масштаба организации относятся: сокращение части рабочих мест и расформирование отдельных подразделений. Причем, когда руководитель планирует бюджет, то самым быстрым, хотя и эмоционально неприятным, способом снижения затрат кажется сокращение численности работающих. Этот вариант выбирается потому что системное антикризисное управление вообще и управление затратами в частности во многих компаниях «не включается» в мероприятия [2, С. 13].

После всемирного кризиса 2008–2010 гг. у руководителей была возможность позаботиться о том, чтобы перевести часть постоянных затрат в переменные, которые автоматически бы сокращались при изменении объемов работ и объемов финансирования. К ним можно отнести, например, негибкие механизмы аренды помещений, неструктурированность взаиморасчетов с клиентами и поставщиками, устаревшие схемы мотивации персонала [2, С. 13]. Руководителем также следует обращать внимание на то, что на их предприятиях присутствует дублирование функций. Сегодня руководители увольняют персонал, а уже завтра, когда закончится кризис, опять будут тратить деньги и время на то, чтобы найти, обучить новых сотрудников и опять будет происходить дублирование.

В условиях современного кризиса, когда необходимо сократить работников, нужно знать, кого уволить, для этого необходимо пользоваться результатами регулярно происходящей аттестации персонала. Каждый работник уже заранее будет знать, на что ему рассчитывать, если именно он в первую очередь рискует потерять работу. Но в наше время еще существуют и такие предприятия, на которых нет системы аттестации, в данной ситуации необходимо, чтобы не только руководитель принимал решения об увольнении, но и привлекал еще кого-нибудь (профсоюз). При этом нужно задачу поставить так, чтобы главной целью было не сокращение штата, а именно нахождение оптимальной численности персонала для каждого участка, подразделения, цеха.

В связи с тем, что многие российские разработки устарели, им на смену приходят иностранные методики. Более подробно остано-

вимся на таких инструментах, как аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала, которые позволяют регулировать численность работников. В 2006 году доля аутсорсинг на отечественном рынке кадровых услуг составила – 15 %, аутстаффинг – 25 %, использование временного персонала – 20 % [3, С. 42–44].

Аутсорсинг – ситуация, когда организация-заказчик привлекает внешние фирмы для выполнения каких-либо работ, которые являются частью её основной деятельностью, заказчик только формулирует задачи перед поставщиком услуг. Право контроля, способ достижения задачи, ответственность за достигнутые результаты ложится на поставщика услуг. Различают три вида аутсорсинга:

– функциональный (передача функций управления);

– операционный (передача функций производства);

– ресурсный (отказ от своих ресурсов и приобретение их на стороне).

В общем случае аутсорсинг – это стратегия управления, которая позволяет оптимизировать функционирование организации за счет сосредоточения деятельности на главном направлении. Аутсорсинг уменьшает размеры организации, снижает ресурсную нагрузку. Наличие у предприятия долгосрочной аутсорсинговой стратегии, по мнению специалистов, – необходимое условие успешного развития конкурентного бизнеса и его адаптации к стремительно меняющимся рыночным условиям [3, С. 42–44].

Аутстаффинг – вывод персонала за штат. Это инструмент управления персоналом, который позволяет регулировать фактическое число сотрудников предприятия без изменения численности персонала в штате. Потребность в этой услуге возникает, когда предприятие имеет ограничения по численности персонала, намеренно сократить штатную численность без потерь квалифицированных кадров, планирует нанимать персонал, в регионах не открывая при этом представительство или филиал и т.д. Суть в том, что посредник предоставляет предприятию работников на условии лизинга персонала, то есть предприятие пользуется услугами работников, которые юридически являются сотрудниками другой компании.

Лизинг персонала, как и любой другой лизинг, представляет собой долгосрочную аренду с правом выкупа. Такая «аренда» осу-

ществляется по отношению к сотрудникам, в услугах которых организация нуждается, но в данный момент по каким-либо причинам не имеет возможности держать их в штате. В эту категорию попадают консультанты, подрядчики, работающие по соглашениям технические специалисты. При лизинге персонал числится в штате компании-провайдера [3, С. 42–44].

Недоверие к данным инструментам (аутсорсингу, аутстаффингу и лизингу персонала) среди отечественных промышленных предприятий связано главным образом с тем, что очень мало информации о положительном эффекте от применения этих технологий на российском рынке. Административные преимущества определяются расширением возможностей оперативного регулирования численности персонала, испытания новых сотрудников без оформления трудовых отношений с ними, ликвидацией вынужденных простоев в работе и т.д. Кроме того, использования рассмотренных технологий позволяет снять значительную часть юридической ответственности за работников и социальных обязательств перед ними [3, С. 42–44]. К экономическим выгодам от их использования можно отнести: снижение расходов на персонал, уменьшение затрат на социальный пакет, привлекательность предприятия для новых инвесторов в связи с улучшением показателя выработки на одного сотрудника.

Таким образом, решать проблему оптимизации численности персонала можно различными способами, но для того, чтобы уменьшались затраты и увеличивалась эффективность работы предприятия, от руководителей требуются огромные усилия и кропотливый труд.

Библиографический список

1. Быстров В.А. Организация и управление производством и персоналом [Текст]: учеб. пособие // СибГИУ, – Новокузнецк – 2010. – 363 с.

2. Герчикова З. Уволить нельзя оставить [Текст] / З. Герчикова, Е. Ксенофонтова // Управление компанией – 2009. – 2. – С. 12–16.

3. Горшкова Л. Варианты оптимизации численности персонала на промышленных предприятиях в условиях кризиса [Текст] /Л. Горшкова, В. Поплавская // Человек и труд – 2009. – 3. – С. 42–44.

УДК 005.32:331.101.3

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ И ОСОБЕННОСТИ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ НА ПРАКТИКЕ

Банникова Е.Ю.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Проведен анализ процессуальных теорий мотивации: Теория ожиданий В. Врума, Теория равенства С. Адамса, Модель Портера-Лоулера. Рассмотрены особенности практического применения процессуальных теорий мотивации, их достоинства и недостатки.

Ключевые слова: мотивация, теории мотивации, управление персоналом.

В последнее время особенно значимыми для любой организации является мотивация персонала, с помощью которой руководство любого предприятия побуждает работников действовать наиболее эффективно для достижения поставленных целей. Мотивация представляет собой процесс побуждение персонала к действию, управляющий его поведением. В условиях конкурентной борьбы значимое место занимает поведение человека в организации, важно понять, что заставляет человека прилагать усилия для достижения целей. В этой связи значительный интерес представляют процессуальные теории мотивации, которые объясняют, каким образом человек принимает решения, побуждающие его к целенаправленным действиям, как человек распределяет усилия для достижения своих целей, и какой конкретный тип поведения он при этом выбирает.

Существует три процессуальные теории мотивации:

1. Теория ожиданий В. Врума, основывается на том, что человек надеется, что выбранный им тип поведения действительно приведет к удовлетворению его потребностей. Каждый руководитель должен сопоставлять потребности сотрудников и предлагаемое вознаграждение и приводить их в соответствии, также устанавливать твёрдое соотношение между результатами труда и вознаграждением только за эффективную работу. [1] Можно выделить три вида ожиданий:

– ожидание того что усилия дадут желаемый результат

– ожидание того, что результаты принесут ожидаемое вознаграждение

– ожидаемая ценность вознаграждения

По мнению С. Адамса, каждый субъект всегда мысленно оценивает соотношение: индивидуальное вознаграждение/ индивидуальнее затраты = вознаграждение других лиц/затраты других лиц. При этом в затраты включаются не только усилия человека по выполнению данной работы, но и его стаж в организации, уровень квалификации, возраст, социальный статус и прочее.

Применение теории ожиданий на практике позволяет:

– заострить внимание руководителя на масштабе субъективного выбора работника;

– выделить различные варианты для руководителей и менеджеров, которые стремятся повысить мотивацию трудовой деятельности у своих работников;

– установить твердое соотношение между достигнутыми результатами труда работника и вознаграждением;

– для определения силы предпочтения того или иного вознаграждения В. Врум использует понятие валентность, которая позволяет людям сравнивать свои запросы и определить менеджеру, какое из многочисленных вознаграждения является на данный момент средством удовлетворения потребностей того или иного подчинённого [2].

Можно выделить ряд моментов, которые затрудняют применение теории ожиданий на практике [3]:

– недостаточно четкие представления работников об ожидаемых от них результатах и отсутствие уверенности в объективности оценки их работы;

– неудовлетворенность справедливостью поощрения;

– недостаточная информированность о том, какие поощрения, за какие результаты даются;

– отсутствие четко сформулированных критериев оценки достижения высоких показателей;

– низкая привлекательность используемых форм поощрения.

2. Теория равенства (справедливости) Стейси Адамса. Согласно данной теории работник вносит свой вклад, опыт, образование и это является входом в систему взаимодействия. Выход же системы является оплата труда, удовлетворённость трудом, безопасность труда. Каждый работник стремится к равновесию между входом и выходом, к равновесию между затратами труда и вознаграждением и оценивает степень справедливости.

Руководители, стремящиеся применить в практике управления положения теории Адамса, должны учитывать, что:

– принципы корреляции различных переменных (опыт, стаж работы в организации, интенсивность работы, результат) и уровня заработной платы должны быть понятны работнику;

– существующая система оценки сотрудников должна предусматривать учет значимых факторов (отношение к работе, трудовая дисциплина, многофункциональность, стаж работы в организации, лидерские качества, наставничество и т. д.) [3].

– модель теории справедливости Адамса выходит за рамки индивидуального «я», и включает в себя влияния и сравнения с положением других людей - например, коллег и друзей;

– не подразумевает зависимости только от нашего самостоятельного соотношения вложения и полученных результатов - она также подразумевает сравнение между аналогичным соотношением у других [4].

Практическое применение теории справедливости имеет ряд ограничений:

– несправедливое, по оценкам работника, вознаграждение приводит к возникновению психологического напряжения;

– теория не способствует повышению эффективности работы организации, если общий уровень исполнения низок;

– при недостаточном вознаграждении человек снижает интенсивность и качество труда [5].

3. Модель Портера-Лоулера, показывает взаимодействие процессов мотивации, усилия, затраты, способности, результаты, вознаграждение и удовлетворение. Согласно этой теории достигнутый результат зависит от усилий, которые приложил сотрудник, его характерных особенностей и способностей, плюс осознания им своей роли. Уровень приложенных сотрудником усилий должен определяться мерой ценностей вознаграждения, а еще степенью уверенности в том, что эта оправданная мера вознаграждения будет вполне соответствовать уровню приложенных усилий. Модель Портера-Лоулера построена на основных элементах теории ожидания и теории справедливости.

Положительным моментом применения теории на практике является:

– акцентирование внимание руководителя на необходимости объединить между собой такие понятия, как: способности, усилия, результаты, удовлетворение, вознаграждение и восприятие, в рамках одной взаимоувязанной системы стимулирования персонала;

– дает толчок к осознанию руководителями необходимости повышения уровня определенности результата как важного фактора повышения эффективности труда;

– устанавливается соотношение между вознаграждением и результатами, т.е. человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждения за достигнутые результаты. [6]

Однако, у данной теории есть ряд неб достатков, которые затрудняют ее практическое применение:

– в модели отсутствует основополагающий фактор – потребности;

– в неё не включен такой объективный фактор, как условия труда;

– если результативность труда работника снижается, то уменьшается и заработная плата вследствие уменьшения ее переменной части;

– отсутствие какой-либо модели определения приоритетности и взаимосвязи отдельных целевых установок индивидуумов;

– внутренняя мотивация человека не является предметом детального рассмотрения.

Итак, в управлении персоналом все большее значение приобретают мотивационные аспекты, которые являются основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Эволюция применения различных методов мотивации показала как положительные, так и отрицательные аспекты их применения. Теория ожиданий показывает неоднозначность восприятия вознаграждения разными людьми и уникальность мотивационной структуры каждого человека. Теория ориентирует на целый ряд параметров установления мотивационного климата, способствующего эффективному труду работников. Восприятие справедливости человеком носит субъективный характер, поэтому желательно, чтобы информация о факторах, определяющих вознаграждение и его величину, была широко доступна всем работникам. Важно учитывать комплексную оценку вознаграждения, в которой оплата труда занимает хотя и важную, но не единственную роль. В модели Портера-Лоулера вознаграждение, оцениваемое как справедливое, положительно влияет на уровень результативности и на удовлетворенность работника. Уровень удовлетворенности, который в будущем снова станет определять ожидания работника и его результативность, является выводом из системы вознаграждений с учетом их справедливости. Модель показывает, что последняя представляет собой не

однолинейный процесс, а целостную структуру, взаимосвязывающую ряд поведенческих факторов и фактор вознаграждения.

Библиографический список

1. Шапиро С.А. Мотивация. / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2008. – 224 с.

2. Энциклопедия менеджмента [Электронный ресурс]. Точка доступа: http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/teoriya-ozhidanij-v-vruma.html

3. Селезнев Д. Процессуальные теории мотивации в менеджменте / Д. Селезнев [Электронный ресурс]. Точка доступа: http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=8165

4. Гарин А. Теория справедливости Адамса / А.Гарин [Электронный ресурс]. Точка доступа: http://www.klubok.net/article2422.html

5. Кузнецова Н.В. История менеджмента: Учебное пособие. / Н.В. Кузнецова. – Владивосток: ДВГУ, 2004. – 216 с.

6. Теория Л. Портера – Э. Лоулера. [Электронный ресурс]. Точка доступа: http://infomanagement.ru/lekciya/Teoriya_Portera_Loulera

УДК 331.101.3

МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Батищева А.С.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Дано понятие мотивации, рассмотрены типы мотивации работников и типы личности согласно теории В.И. Герчикова: инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский и избегательный. Приведены рекомендации по мотивации персонала исходя из их типов личности.

Ключевые слова: мотивация, типы мотивации персонала.

На протяжении всего времени существования человечества, с самого начала его становления одним из главных аспектов продвижения людей по жизни была работа. Занимаясь, каким либо делом, человек разрабатывал новые сферы и отрасли профессиональной деятельности. Сейчас их можно разделить на две группы. Но в какой бы сфере деятельности не участвовал человек, успех и наилучший результат можно достичь, если он выполняет работу с

расположением собственной воли (т.е. если у него имеется мотивация). Таким образом, эта тема является актуальной и на данный момент, и для прошлого и для будущего поколения.

Мотивация представляет собой процесс побуждения каждого работника в частности и коллектива в целом к активной деятельности для достижения целей организации.

Понятие **мотивации персонала** тесно связано с проблемой управления персоналом. Новые экономические отношения, порожденные переходным периодом, выдвигают и новые требования к персоналу. Это не только подбор, обучение и расстановка кадров, но и формирование нового сознания, менталитета, а, следовательно, и методов мотивации [1].

Тип мотивации – это преимущественная направленность деятельности индивида на удовлетворение определенных групп потребностей [2]. Можно выделить два основных типа мотивации работников [3]:

1) класс избегательной мотивации (избегательная мотивация – человек стремится избежать нежелательных для себя последствий своего поведения);

2) класс достигательной мотивации (достигательная мотивация – человек ведет себя так, чтобы достичь определенных рубежей, к которым он стремится).

Для того чтобы разобраться, какие есть типы мотивирования, целесообразно обратиться к схеме русского социолога В.И. Герчикова, который выделял пять типов личности в зависимости от типа мотивации. В чистом виде эти типы встречаются редко, в процессе тестирования выявляется преобладание у человека 2-3 основных типов мотивации.

Рассмотрим основные типы личности согласно теории В.И. Герчикова [4]:

1) инструментальный или коммерческий тип мотивации персонала. Основной мотивирующий фактор работников данного типа – уровень заработка, а нематериальные ценности интересуют их гораздо меньше. Поскольку базовая ценность – деньги – прозрачна и измерима, с работниками этого типа всегда очень легко договориться, они хорошо управляемы и берутся за любую работу. Работники с инструментальным типом постоянно сравнивают свои доходы с аналогичными должностями и смежными профессиями, они гораздо чаще просят повышения зарплаты, чем представители других типов мотивации. Практика показывает, что 80 % людей, которые увольнялись из-за денег – инструменталы.

Руководителю, имеющему подчиненных с мотивацией инструментального типа целесообразно уделять повышенное внимание материальному вознаграждению (очень эффективны разного рода премии и доплаты), также может быть действенна угроза наложения штрафа.

2) профессиональный тип мотивации персонала. К данному типу относятся работники, которые само утверждаются за счет своей профессиональной деятельности, т.е им важно не столько быть высокооплачиваемым, сколько высококвалифицированными. Как правило, представители этого типа мотивации сравнивают себя с людьми аналогичных профессий.

Можно выделить следующие особенности мотивации персонала профессионального типа:

– их отлично мотивирует возможность делать свою работу хорошо, они легко загораются профессиональной идеей;

– представители данного типа весьма разборчивы, если за ними не следить, то работники будут выполнять только ту работу, которая представляется интересной;

– очень любят признание своих профессиональных достижений.

Мотивировать работников с профессиональным типом можно посредством похвалы, признания его заслуг, повышения их квалификации за счет организации.

3) патриотический тип мотивации. Представители этого типа – люди с ярко выраженной потребностью в социализации. Работа интересует их очень слабо, гораздо меньше, чем возможность пообщаться с коллегами. Работники этого типа часто проводят очень много времени в комнате отдыха или курилке. Эффективность труда представителей патриотического типа весьма низкая, однако, их можно использовать в качестве неформального источника информации или проводника идей (через него также можно воздействовать на коллектив).

Мотивировать персонал патриотического типа может лишь угроза увольнения из организации.

4) хозяйский тип мотивации. Работники этого типа ориентированы не на процесс, а на его результат, это сильные лидеры, способные мотивировать людей и вести за собой. Характерная черта таких работников – очень высокая ответственность за результат, однако неудачи они воспринимают как личное оскорбление.

Можно выделить ряд особенности работников с хозяйским типом мотивации:

– ненавидят любой контроль, поэтому часто скрывают информацию о текущем состоянии дел, а иногда саботируют прямые указания;

– имеют собственное мнение и готовы его отстаивать;

– не любят признавать ошибки, так как считают, что это бьет по их авторитету;

– очень ценят знаки внимания со стороны начальства и возможность участвовать в принятии коллективных решений;

– требуют к себе индивидуального отношения, часто переступают корпоративные правила;

– равнодушны к материальным стимулам.

При мотивации работников хозяйского типа необходимо уделять особое внимание их относительной свободе действий, признанию их заслуг, убеждению, а не жесткому руководству. Наказывать или поощрять их материально бесполезно, на них это не действует.

5) люмпенский (избегательный) тип мотивации. Работник этого типа обладает очень слабой мотивацией к эффективной работе, так как, имея низкую квалификацию, они не стремятся ее повышать. Как правило, такие работники безответственны и стараются избежать любой работы, связанной с личной ответственностью, не проявляют никакой активности и негативно относятся к активности других. Основное стремление работников избегательного типа мотивации – минимизировать свои трудовые усилия.

Особенности работников с избегательным типом мотивации:

– согласны на достаточно низкий заработок, лишь бы никто другой не получал существенно больше;

– чрезвычайно зависят от руководителя и принимают эту зависимость как должное.

К работникам избегательного типа мотивации подходит административный стиль управления, который заключается в подчинении коллектива и направлении его на решение конкретных задач управления. Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга стремление человека трудиться в определённой организации и т. д. Идеальное условие его эффективности – высокий уровень регламентации управления и трудовой дисциплины, когда управленческие воздействия без значительных искажений реализуются нижестоящими звеньями управления [5].

Предложенная В.И. Герчиковым классификация мотивационных типов характерная именно для российских работников, которые будут примерно одинаковым образом реагировать на тот или

иной стимул. Если правильно определить тип работников, то можно индивидуально подойти к вопросу мотивации персонала и таким образом добиться более эффективной работы.

Библиографический список

1. Управление персоналом организации/ Под ред. профессора А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2005 г. – 638 с.

2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2001 г. – 169 с.

3. Управление персоналом организации/ Под ред. профессора А.Я. Кибанова. ИНФРА-М, 1999 г. – 108 с.

4. Типы мотивации персонала – [электронный ресурс] Точка доступа: http://megamotivator.ru/biblioteka/tipy-motivaciipersonala.html

5. Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие. – М.: Вершина, 2003 г. – 284 с.

УДК 005.32:331.101.3

НЕДЕНЕЖНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Мамайкина М.А.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Рассмотрено понятие мотивации в целом и неденежной мотивации в частности. Приведены условия, выполнение которых необходимо при построении неденежнеой мотивации, а также основные формы неденежной мотивации

Ключевые слова: мотивация, неденежная мотивация

Вопросы мотивации персонала относится к числу основных в управлении организацией. Мотивация – это побуждение к действию для достижения поставленных целей. Замотивировать работника – это создать у него неподдельный интерес к работе, вовлечь его в совместную работу на благо организации – так, чтобы эта работа наполнилась для него особым личностным смыслом. Правильно разработанная система мотивации ведет к увеличению производительности труда и, как следствие, к увеличению прибыли, а также к повышению удовлетворенности персонала своей работой. Нематериальная мотивация – это поощрения сотрудников за качественную

работу, которая никаким образом не влияет на их заработную плату и прочие выплаты. Неденежные формы мотивации весьма эффективны, с одной стороны они стимулируют людей к повышению эффективности их труда, а также обеспечивают признание, которое для многих людей приобретает все большее значение [1].

Результаты социологических опросов показывают, что признание хорошо проделанной работы – наиболее часто упоминаемый фактор мотивации к тому, чтобы трудиться еще лучше. В качестве других важных факторов указывают также «интересную работу» и «понимание того, что мое мнение что-то значит» – а вот деньги в этом списке обычно располагаются ниже [2].

Для того, чтобы построить систему нематериальной мотивации организации необходимо выполнить ряд условий:

Условие 1. Высокая социальная компетентность руководителей всех уровней управления в организации (руководитель должен понимать мотивы поведения работников).

Условие 2. Первичные потребности работников удовлетворены т.е. удовлетворены физиологические потребности и потребности в безопасности).

Условие 3. Воздействие на вторичные потребности работников (поскольку первичные потребности уже удовлетворены, то необходимо строить систему стимулирования, направленную на удовлетворение высших потребностей: социальных, признания и самореализации).

Условие 4. Готовность руководителя организации к затратам на нематериальное стимулирование.

Рассмотрим основные формы неденежной мотивации, наиболее часто встречающиеся на практике:

– социальное одобрение. Привлечение работника к принятию решений, выслушивание его мнения, проявление знаков уважения и т.д;

– повышение квалификации работника. Профессиональное обучение и повышение квалификации за счет организации. Эта форма награждения доказала свою эффективность особенно в сфере высоких технологий, где очень важно быть в курсе всех последних тенденций НТП;

– ценные подарки. В качестве подарков могут выступать как товары из каталога, так и сертификаты на приобретение товаров в розничной сети;

– туристические поездки, предоставляемые как одному работнику, так и членам его семьи;

– предоставление гибкого графика работы, что позволяет работнику регулировать рабочее время с целью максимально возможного удовлетворения своих потребностей;

– похвала, которая может быть выражена как в устной, так и в письменной форме (почетная грамота, благодарственное письмо и т.д.);

– общественное признание. Организация доски почета, публичное признание результатов труда работника, т.е. демонстрация того, насколько организация ценит сотрудников;

– интересные задачи. При разговорах с сотрудником делать акцент на повышение значимости и ответственности. Для сотрудника это означает новый вызов, проверка себя - как следствие, новая мотивация;

– символические награды. Подарки, в которых больше смысла, чем денежной ценности; нередко их называют подарками в знак признания заслуг. В качестве примеров можно привести почетные таблички с названием организации, значки, настольные письменные приборы, доведение до всеобщего сведения, бесплатные обеды, зарезервированные места на автостоянке;

– конкурсы и соревнования как внутри подразделений, так и среди специалистов разных направлений.

В настоящее существует множество форм неденежного вознаграждения, которые в дополнении с материальными формами позволяют решать вопросы повышения эффективности работы персонала. Комплексное применение материальных и нематериальных форм мотивации способствует управлению персоналом, ориентированному на поддержание положительной атмосферы в коллективе, стабилизации персонала и создание условий для эффективной работы.

Библиографический список

1. Как поощрить сотрудников без денег? [Электронный ресурс] http://kopilkasovetov.com/motivatsiya/kak-pooshhrit-sotrudnikov-bez-deneg

2.Не денежные формы поощрения: когда и как они работают лучше всего. [Электронный ресурс] http://elitarium.ru/2013/09/11/nedenezhnye_formy_pooshhrenija.html

УДК 005.1

ОТЛИЧИЕ ПОНЯТИЙ «УПРАВЛЕНИЕ» И «МЕНЕДЖМЕНТ»

Резник М.С.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Рассмотрены понятия «управление» и «менеджмент», сходство и различие этих понятий с точки зрения различных исследователей. Выделены основные отличия понятий «управление» от «менеджмент».

Ключевые слова: менеджмент, управление

Проблемы и вопросы, связанные с различными видами управления были актуальны во все времена. Два казалось бы похожих слова «управление» и «менеджмент», но функции и задачи, абсолютно различны. Им уделялось внимание и при административно-командной экономике и во времена рыночных преобразований. Разные специалисты по-разному определяют в своих трудах термин «менеджмент». Например, Питер Друкер считает, что «менеджмент – это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную производительную группу» [1]. Это даёт понять, что целевая регуляция играет важную роль в управлении, а в дальнейшем это влияние будет лишь усиливаться. Доминирует в целевой регуляции мотивационная компонента. По мнению Мэри Фоллетт, «менеджмент – это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей, работающих в организации» [2]. В словаре мы можем увидеть, например, следующее определение: «менеджмент – это теория руководства, совокупность принципов, методов, средств и форм управления, разрабатываемых с целью повышения эффективности производства и увеличения прибыли».

При наличии в этих определениях общих черт, они всё же различны – в каждом определении акцент делается на какой-то свой аспект. Это неудивительно, так как вообще понятие «менеджмент» очень ёмкое. Под ним подразумевается большой спектр яв-

лений, действий и т. д. Ноберт Винер считает, что «управление – способность что-то или кого-то себе подчинять, контролировать».

Управление в широком смысле слова – функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, осуществление текущей деятельности, реализацию программных целей, преобразование в новое желательное состояние, решение возникающих проблем. Поскольку эти решения существуют, прежде всего, в виде информации (только целенаправленно упорядоченной), управление, по существу, есть информационный процесс. Главной функцией управления Файоль считал предвидение, основная задача которого, по его мысли, заключается в создании программы действий (сегодня эту функцию чаще обозначают как планирование). А. Файоль рассматривал предвидение как условие успешного управления, подчеркивая, что сложная и крайне динамичная рыночная ситуация вызывает необходимость в нем, в частности для того, чтобы предотвратить или смягчить колебания. Реализуя эту функцию, управляющий на основе глубокого и всестороннего анализа положения, в котором находится организация (подразделение, отдельное направление деятельности), и прогноза развития формулирует текущие и перспективные цели и задачи, разрабатывает стратегию действий, составляет необходимые планы и программы [3].

Можно встретить еще одно определение: «Управление – процесс систематического, сознательного, целенаправленного воздействия управляющей системы на объект управления в целом или его отдельные звенья на основе познания и использования присущих этому объекту закономерностей и прогрессивных тенденций в интересах обеспечения его эффективного функционирования и развития. В содержательном плане управление рассматривается как вид интеллектуального труда, представляющего собой систему последовательных управленческих функций, циклов и процессов, которые обеспечивают координацию и регулирование деятельности объекта управления».

Мы же будем понимать под терминами «управление» и «менеджмент» следующее: Управление – это формирование и реализация воздействий, выбранных из множества возможных на основание определенной информации, обеспечивающих желаемое дви-

жение объекта, поставленной цели. Менеджмент – это управление деятельности организации ориентированный на рынок. [4]

Проанализируем термины «менеджмент» и «управление». Сходства и различия этих понятий зависят от конкретной ситуации. Управление – это общий процесс, менеджмент – частный. Профессиональные организаторы и управленцы используют набор инструментов, идеально подходящий для конкретной ситуации. Управление в первую очередь опирается на практику, в то время как менеджмент – на теорию. Отличаются и подходы к оценке качества труда, распределения ресурсов. Применимо к современному миру, менеджмент – это научно обоснованные методы воздействия на социально-экономические системы.

Выделим основные отличия управления от менеджмента:

1. Масштаб. Управление – процесс более древний и ёмкий, нежели менеджмент, который является лишь частью управленческих механизмов.

2. Оценка качества. Главный критерий эффективности для управления – достижение цели. Если речь идёт о менеджменте, то здесь оценка качества проводится иначе. В расчёт принимается как соблюдение правил игры (принципов и методов, определённых системой), так и эффективность распределения ресурсов (достижение целей при минимальных затратах).

3. Научная дисциплина. Менеджмент – это наука, обладающая своим предметом и методом, управление – это множество наук, характеризующихся различными предметами и методами.

4. Коммерческая составляющая. На практике понятие «менеджмент» чаще всего используется применительно к прибыльным проектам, а управление – к любым процессам воздействия субъекта на объект. [5]

Таким образом, менеджмент – это система методов управления в условиях рынка или рыночной экономики, которые предполагают ориентацию фирмы на спрос и потребности рынка, постоянное стремление к повышению эффективности производства с наименьшими затратами, с целью получения оптимальных результатов. А управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации. Суть управления состоит в оптимальном использовании ресурсов (земли, труда, капитала) для достижения поставленных целей.

Итак, термины «менеджмент» и «управление» очень близки, а иногда они даже отождествляются. С технической точки зрения отождествление терминов не вызывает никаких возражений, поскольку в дословном переводе на русский язык менеджмент обозначает управление. Однако, понятие «менеджмент» и «управление» все же отличаются. Так менеджмент представляет собой частное понятие, а управление – общее, управлять человеком, проектом, базой данных, организацией. Управление в первую очередь опирается на практику, в то время как менеджмент – на теорию.

Библиографический список

1. Друкер Питер. Классик менеджмента [электронный ресурс]. Точка доступа: http://www.ippnou.ru/biography.php?idarticle=000454
2. Исследования М. Фоллет [электронный ресурс]. Точка доступа: http://www.dailymanagement.ru/gkos-601-1.html
3. Анри Файоль [электронный ресурс]. Точка доступа: http://besonus.narod.ru/Fayol.htm
4. Маслова, В.М. Управление персоналом: учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. спец. / В.М.Маслова. – М.: Юрайт, 2011. – 488 с.
5. Басовский, Л.Е. Менеджмент: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по экон. и упр. спец. / Л.Е. Басовский. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 214 с.

УДК 005.1

АНАЛИЗ МЕТЕДОВ ПРИНЯТИЯ УПРРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Рябикина М.Н.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Рассмотрены методы принятия управленческих решений в зависимости от этапа процесса разработки и принятия решений: краткая характеристика, достоинства и недостатки их практического применения.

Ключевые слова: управленческое решение, методы принятия управленческих решений.

Каждый работник на протяжении своей трудовой деятельности так или иначе сталкивается с вопросами разработки и принятия управленческих решений, от которых зависит положение не только самого работника, но и организации в целом. Принятие решений в трудовой деятельности носит сложный характер, так как существует множество аспектов и подходов к принятию управленческих решений. Изучение методов принятия решений в управлении практически невозможно без накопленного долгими годами отечественного и зарубежного опыта.

Проблемы принятия управленческих решений сегодня весьма актуальны, так как от правильно разработанных методов напрямую зависят результаты деятельности всего предприятия.

Методы принятия управленческих решений – процесс разрешения проблемы путем применения совокупности различных приемов или операций.

В процессе разработки и принятия управленческих решений лицо, принимающее решение, может использовать различные методы, которые прямо или косвенно способствуют принятию оптимальных решений. Для удобства изучения и использования этих методов их совокупность разделена на группы по этапам процесса разработки и принятия управленческих решений. [1, рисунок 1]

Рассмотрим более подробно методы принятия управленческих решений в зависимости от этапа процесса разработки и принятия решений:

1. Методы, применяемые на этапе диагностики проблемы и формулировки ограничений и критериев [2] Эти методы можно условно разделить на две группы: методы ситуационного анализа и методы моделирования. К методам ситуационного анализа относятся:

– **кейс-метод,** который представляет собой пошаговый разбор ситуаций. К достоинствам метода можно отнести коллективную выработку решений, однако применение данного метода требует значительных затрат времени;

– **двухтуровое анкетирование,** выявляющее влияющих факторов путем индивидуальной работы специалистов. Достоинством метода является индивидуальная работа специалистов по установлению наиболее важными факторами, что повышает эффективность принятия решений, однако недостатком метода является отсутствие однозначного подхода к определению числа значимых переменных;

факторный анализ, позволяющий найти аналитическую зависимость, отражающую степень влияния факторов на плановые или фактические показатели, характеризующие ситуацию. [2] Данный метод применяется для оценки изменений ситуации при тех или иных ожидаемых изменениях факторов вследствие наметившихся тенденций либо управленческих воздействий, целесообразность которых устанавливается в процессе использования технологий ситуационного анализа. К достоинствам метода можно отнести компактность и всесторонне описание объект измерения; решение аналитических задач, которые не могут быть сделаны без применения экономико-математических методов. Сложность применения метода является наличие множества факторов, что затрудняет процесс самого анализа.

Исходя из методов ситуационного анализа, можно сделать вывод о том, что перед тем, как приступить к решению той или иной проблемы, нужно тщательно осмыслить сложившуюся ситуацию через рассмотрение всех влияющих факторов.

К методам моделирования можно отнести:

– **модели теории игр,** позволяют оценить воздействие принимаемого решения на конкурентов, т.е. используются для прогнозирования реакции конкурентов на изменение цен, новые кампании поддержки сбыта, предложения дополнительного обслуживания, модификацию и освоение новой продукции. Этот метод применяется для определения наиболее важных и требующих учета факторов в ситуации принятия решений в условиях конкурентной борьбы. Используется не так часто в силу сложности и динамичности внешней среды, поскольку невозможно точно спрогнозировать, как отреагируют конкуренты на изменение тактики организации;

– **модели управления запасами,** используются для определения оптимального времени размещения заказа на поставку ресурсов, а также количества готовой продукции на складах. Применяются для сведения к минимуму отрицательных последствий накопления запасов, что выражается в определенных издержках. К недостаткам метода можно отнести сложность расчетов;

– **экономический анализ**, позволяет оценить финансово-экономическое состояние предприятия. Применение метода позволяет изучить внутреннюю и внешнюю среду организации, оценить результаты деятельности всей организации в целом и ее структурных подразделений, определить конкурентную среду и место организации на конкурентном рынке. С помощью экономического ана-

лиза вырабатываются стратегия и тактика развития организации, обосновываются планы и управленческие решения, осуществляется контроль за их выполнением, проводится сравнительный анализ маркетинговых мероприятий, проводится оценка финансово-хозяйственной деятельности, финансовой устойчивости и платежеспособности организации;

– **линейное программирование,** позволяет найти экстремум целевой функции при заданных ограничениях. Необходимое условие использования оптимального подхода к планированию и управлению (принципа оптимальности). Традиционные критерии оптимальности: «максимум прибыли», «минимум затрат», «максимум рентабельности» и др.[3] Данный метод применяется при укрупненном планировании производства, планировании ассортимента изделий, контроле над запасами организации. К достоинствам метода можно отнести гибкость, альтернативность производственно-хозяйственных ситуаций, в условиях которых приходится принимать планово-управленческие решения. Однако, в процессе линейного программирования могут возникать неполадки при оставлении производственных графиков, минимизирующих общие издержки с учетом затрат, связанных с изменением норм выработки, заданных ограничений по трудовым ресурсам и уровня запасов.

Таким образом, оценивая текущее положение организации, нужно не только обратить внимание на свои качества, но ещё и необходимо изучить воздействие принимаемого решения на конкурентов, проанализировать текущее состояние организации и найти альтернативные решения.

2. Методы, применяемые на этапе определения альтернатив. К данным методам можно отнести:

– **метод «мозговой атаки»**, применяется для разработки управленческих решений в условиях наличия группы квалифицированных экспертов. Метод предназначен для активизации поиска различных вариантов решений и выбора наилучшего из них. Метод стимулирует активность и интуитивное мышление людей в процессе поиска идей, предложений, повышает эффективность принимаемых решений, формирует эффективные навыки говорения и слушания. Однако наличие нескольких вариантов решений, что затрудняет процесс выработки решения;

– **морфологический анализ,** позволяет получить новые решения путем составления комбинаций элементов морфологической

модели (матрицы). Данный метод применяется для генерации альтернатив решений в условиях определения класса средств для выполнения заданных функций, а также параметров объекта. К достоинствам метода можно отнести расширенную область поиска решения. К недостаткам можно отнести возможную путаницу при составлении комбинаций;

– **методы ассоциаций и аналогий,** позволяют выявить новые идеи, применяются для генерации альтернатив решений в условиях поиска модификаций известных систем. К достоинствам метода можно отнести простоту и эффективность применения, ассоциативного мышления человека. Однако не всегда новые идеи могут быть рациональными. Данный метод в организациях используется в случаях, когда проблема не может быть решена в рамках имеющегося перечня решений;

– **методы контрольных вопросов и коллективного блокнота,** Подведение к решению проблемы с помощью наводящих вопросов. Данные методы могут применяться как в процессе индивидуальной работы, так и при коллективном обсуждении проблемы. В вопросах содержатся рекомендации по апробированию эвристических приемов для решения поставленной задачи. К достоинствам можно отнести независимое выдвижение идей каждым членом рабочей группы с коллективной их оценкой. К недостаткам можно отнести возможные разногласия мнений коллектива;

– **синектика.** Метод позволяет осуществить поиск нужного решения благодаря преодолению психологической инерции, состоящей в стремлении решить проблему традиционным путем. [2] Метод синектики позволяет активизировать творчество и выйти за рамки какого-то конкретного образа мыслей. К достоинствам метода можно отнести то, что он значительно расширяет диапазон поиска новых идей, через мышление с помощью аналогий участники развивают способность к пониманию сути проблемы. Недостатки метода: участники обычно способны провести анализ проблемы с профессиональной точки зрения, но в силу недостатка знаний в других областях способны сформулировать лишь поверхностные аналогии; успех применения метода зависит именно от способности участников выявить взаимосвязи между проблемой и другими областями.

Исходя из методов, применяемых на этапе определения альтернатив, можно вывести заключение о том, что, прежде чем приступать к принятию управленческого решения, нужно непосред-

ственно понять, есть ли другие альтернативные варианты решения этой же самой проблемы. А если таковые есть, то необходимо их проанализировать и выявить наиболее достойные.

3. Методы, применяемые на этапе оценки альтернатив. К этой группе методов относятся:

– **методы многокритериальной оценки,** позволяют произвести оценку и сравнение альтернатив по нескольким критериям. Данный метод применяется при необходимости учета нескольких параметров при оценке альтернативы. Достоинства метода: наличие нескольких критериев, что значительно облегчает работу. К недостаткам метода можно отнести сложность обоснования выбора и оценки критериев;

– **экспертные методы.** Применяют при прогнозировании объектов, которые не поддаются математической формализации на основании обобщения мнений экспертов о развитии объекта в будущем. В состав экспертных методов входят как индивидуальные, так и коллективные методы. Сложностью применения метода заключается в подборе экспертов;

– **фактографические методы,** позволяют осуществить прогнозирование на основании фактической информации о прошлом и настоящем развитии объекта. К достоинствам этих методов можно отнести: надёжность, точность, опираются на реально существующие факты. Однако при применении фактографических методов могут появляться непредвиденные ограничения, что приводит к ошибкам в прогнозах. Данные методы применяются на этапе прогнозирования организации в условиях, когда вероятность сохранения факторов, обусловивших процесс развития в прошлом, больше, чем вероятность их изменения;

– **комбинированные методы,** позволяют производить прогнозирование на основе экспертной и фактографической информации. [4] Комбинированные методы применяются для решения проблем широкого профиля. Часто эти методы используются для принятия решений на высшем уровне управления. Можно выделить следующие достоинства комбинированных методов: включают методы с применением количественных аспектов, позволяют решать проблемы широкого профиля, позволяют точно определить уровень интеллекта сотрудников, их способностей. Сложностью применения методов является возможность возникновения разногласий при совмещении данных.

Итак, руководителю целесообразно уметь рационально анализировать и прогнозировать проблемы, привлекать знания экспертов, чтобы при появлении непредвиденных обстоятельств удавалось с лёгкостью расставлять всё по своим местам и достигать наилучшего результата.

4. Методы, применяемые на этапе выбора, реализации решения и оценки результата:

– **функционально-стоимостный анализ,** позволяет выявить зоны дисбаланса между функциями объекта и затратами на них. Данный метод применяется для выбора решений и оптимизации затрат на исполнение функций объекта без ущерба их качеству. Этот метод позволяет быстро оценить объем прибыли, ожидаемый от производства того или иного товара или услуги. Однако, применение функционально-стоимостного анализа – это достаточно длительный процесс;

– **метод цепных подстановок,** предполагает последовательную замену плановых величин одного из факторов для определения степени его влияния на функцию. Применяется в условиях, когда проблема имеет строго выраженный функциональный характер. Метод позволяет выяснить за счет каких факторов произошли отклонения фактических величин от плановых. Сложностью практического применения метода является возможный сбой в логических цепочках;

– **причинно-следственный анализ,** позволяет определить иерархию причин и следствий до той точки, в которой можно предпринять действие, устраняющее проблему.[4] Данный анализ применяется в условиях, когда руководитель располагает полной и достоверной информацией об исследуемом объекте. К достоинствам метода можно отнести чёткую иерархию причин. Недостатком является сложность определения момента, когда следует остановиться в построении причинно-следственной цепи.

Итак, рассмотрев основные группы методов, которые могут использоваться на различных этапах разработки и принятия управленческих решений, сравнивая их достоинства и недостатки, пришли к выводу, что многие из методов могут применяться на нескольких этапах процесса принятия решений в зависимости от особенностей каждой конкретной ситуации. Руководитель, оценивая тот или иной метод и анализируя его плюсы и минусы, самостоятельно решает, как ему поступить в сложившейся ситуации.

Библиографический список

1 Энциклопедия производственного менеджмента [электронный ресурс]. Точка доступа: http://www.up-pro.ru/encyclopedia/metody-upravlencheskih-reshenij.html

2 Классификация методов разработки и принятия управленческих решении [электронный ресурс]. Точка доступа: http://www.elitarium.ru/2009/04/27/razrabotka_prinjatije_reshenijj.html

3 Румянцев А.А. Эффективное управление: принятие обоснованных и оптимальных решений, интеллект и логика. Часть 1. Тесты – ООО «Контраст», Краматорск: 2003. – 32 с.

4 Попов В.В. Методы управления, их содержание и взаимосвязь. – М.: Экономика, 1974. – 63 с.

УДК 331.101.3

АНАЛИЗ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ

Савченко М.М.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Проведен анализ содержательных теории мотивации с точки зрения их практического применения: теории Маслоу, теории Альдерфера, теории Герцберга и теории Макклелланда.

Ключевые слова: мотивация, содержательные теории мотивации

В условиях рыночной экономики отношения между работником и работодателем приобретают особое значение. Работодатель старается получить максимум прибыли при минимуме затрат. Работники же стараются получить большее материальное вознаграждение и моральное удовлетворение работой при меньшем объеме выполняемых работ. В нахождении компромисса между ожиданиями работника и работодателя и состоит суть мотивации работников в рыночной экономике.

Проблемы мотивации работников сегодня весьма актуальны, так как от правильно разработанных систем мотивации напрямую зависят результаты деятельности всего предприятия, особенно при внедрении инновационных технологий и мероприятий научно-технического прогресса. [1, 2]

Построение эффективных систем мотивации не возможно без изучения накопленного опыта. В отечественной и зарубежной практике выделяют содержательные и процессуальные мотивационные теории. В данной статье остановимся более подробно на содержательных теориях. Содержательные теории мотивации анализируют потребности и мотивы работника, а также их проявления. Наиболее известными среди этих теорий являются теория Маслоу, теория Альдерфера, теория Герцберга и теория Макклелланда. Общая характеристика содержательных теорий мотивации приведена в таблице 1.

Таблица 1 – Характеристика содержательных теории мотивации [3]

Основные потребности человека	**Практическая значимость для эффективного руководства сотрудниками**
Теория Маслоу	
Пять уровней основных потребностей человека: – физиологические; – в безопасности; – в одобрении другими людьми; – в уважении; – в самовыражении. Человек удовлетворяет потребности начиная с базовых.	Нужно учитывать индивидуальные потребности работника: что движет им, что для него предпочтительней в системе вознаграждений. Следуя этой теории, удовлетворение материальных потребностей был и остается на первом месте. Поэтому, именно вопросам материального стимулирования нужно уделять чуть больше внимания, чем остальным.
Теория Макклелланда	
Три группы потребностей: – в причастности; – во власти; – в успехе или достижении целей.	Можно использовать для улучшения организационного климата в компании. Руководителям в данном случае необходимо поддерживать атмосферу, не ограничивающую межличностные отношения.
Теория Альдерфера	
Три основных потребности человека: – существовать; – общаться с другими; – потребность своего роста и развития.	Удовлетворение потребностей на уровне существования приводит к появлению потребности в общении между людьми. Удовлетворение потребности в общении приводит к появлению потребности в росте и развитии.
Теория Герцберга	
Два вида потребностей: – избежать страданий (гигиенические факторы); – потребность в содержательной работе (мотивирующие факторы).	Нужно создать работникам благоприятные условия труда (зарплата, отношения с руководителем и т.д.) и удовлетворять потребности работника в производственных достижениях, общественном признании, карьерном росте.

Каждая из приведенных в таблице 1 теории мотивации имеет свои достоинства и недостатки.

Так теория Маслоу дает возможность руководителям понимать сущность мотивации подчиненных. Большая роль отводится интуиции руководителя, что и является лучшим объяснением её популярности. Однако, с точки зрения конкретных управленческих действий руководства, подход А. Маслоу имеет ряд трудностей. Большинство подчиненных в одно и тоже время могут находиться на нескольких уровнях иерархии потребностей. Также крайне трудно определить уровень потребностей, удовлетворением которых можно мотивировать человека в настоящий момент. Частично проблема происходит от того, что очень трудно отличить мелкие, незначительные изменения в потребностях, которые происходят ежедневно, от более значительных и реже встречающихся изменений (сдвигов) в человеческих потребностях. Сложность также возникает при измерении потребностей человека. Большинство из нас испытывают большие сложности в определении своих собственных потребностей и при расстановке приоритетов. Менеджер же, который должен создать мотивационную среду для многих своих подчинённых, сталкивается со сложнейшей задачей.

Теория Альдерфера привлекает внимание к последствиям удовлетворения потребностей; говорит о том, что разочарование может быть основной причиной, в силу которой, деятельность не достигает необходимого уровня или идет на спад. В качестве недостатка исследователи выделяют, что было проведено недостаточное количество исследований, для подтверждения теории, а имеющиеся примеры построены на данных анкетирования, что ставит под сомнение достоверность результатов. Другой спорный момент заключается в том, действительно ли люди имеют только три данных уровня потребностей.

Основное значение двухфакторной теории Герцберга заключается в том, что менеджеры должны быть очень осторожны и не делать ударения на гигиенические факторы, как на основные, при удовлетворении потребностей, когда потребности низшего уровня уже достаточно удовлетворены. И наоборот, менеджеры не должны тратить время и средства, предлагая своим служащим разнообразные мотиваторы до того, как будут удовлетворены гигиенические потребности. Однако, следует отметить, что двухфакторная

теория изначально основывалась на исследованиях групп, состоящих из бухгалтеров и инженеров, можно ли полученный на такой узкой исследовательской базе результат экстраполировать на другие профессиональные группы. Также ряд ученых считает, что слишком мало внимания уделяется изучению прикладного аспекта мотивации и деятельности, конкретному применению теории. С помощью этой концепции невозможно объяснить сравнительную важность различных факторов работы.

Макклеланд использовал результаты своего исследования для определения трёх характерных типов менеджеров:

1. Институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти, чем в принадлежности, и обладают высоким уровнем самоконтроля.

2. Менеджеры, у которых потребность во власти сильнее, чем потребность в принадлежности, но которые более открыты и социально активны, чем институциональные менеджеры.

3. Менеджеры, у которых потребность в принадлежности сильнее потребности во власти и которые также открыты и социально активны.

Исследование показали, что менеджеры первых двух типов лучше управляют своими отделами, в основном из-за своей потребности во власти.

В своих трудах Макклеланд показал, что потребность в успехе можно развить в человеке, и следствием будет являться более эффективная работа. Менеджеры должны ставить для себя и для своих подчинённых трудные, но достижимые цели и задачи. Кроме этого, следует помнить, что люди, ориентированные на успех, чаще всего этого успеха и добиваются. Однако идея Макклелданда спорна в той её части, где утверждается постоянность приобретаемых потребностей. Необходимо исследовать возможность поддержания потребностей в течение определенного периода времени.

Рассмотренные теории мотивации сосредотачивают свое внимание на анализе факторов, лежащих в основе мотивации, и в то же время практически не анализируют процесс мотивации. Это указывает на основной недостаток содержательных теорий, существенно ограничивающий возможности их непосредственного практического применения. Однако, каждая из четырех существующих содержательных теорий мотивации имеет что-то особенное, уникальное, что дает возможность практического применения ис-

ходя из конкретной ситуации. На каждом конкретном предприятии должна быть своя специфическая программа, в которой бы учитывались все особенности деятельности. Первоначально, следует определить, что хочет получить от работы тот или иной сотрудник (к примеру, денежное вознаграждение, социальная защищенность, принадлежность к известной компании, хорошая рабочая обстановка, удовлетворение от интересной для него работы, высокое качество жизни, возможность продвижения по карьерной лестнице, принадлежность к определенной социальной группе, желание приносить пользу людям). Правильно применив теории мотивации, можно определить наиболее важную группу потребностей человека, то есть найти именно те рычаги, на которые следует воздействовать.

Библиографический список

1. Модели методы управления персоналом: Российское британское учебное пособие / Под ред. Е.Б. Моргунова – (Серия «Библиотека журнала «Управление персоналом »). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001.

2. Шпак А.А. Повышение производительности труда на предприятии посредством мотивации сотрудников [Текст] / Шпак А.А. // Научная перспектива. – 2011. – №6. – С. 31–33 (0,29 а.л.).

3. Теории мотивации персонала. Сборник статей // Директор по персоналу. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.hr-director.ru/article/63019-teorii-motivatsii-personala.

УДК 005.95

ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Чумаркова А.А.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Приведены этапы эволюции теоретических основ управления персоналом начиная с древнейших времен. Рассмотрено пять управленческих революций, радикально менявших роль и значение

управления в жизни общества. Выделены наиболее значительные этапа в развитии науки управления персоналом

Ключевые слова: управление персоналом, управленческая революция, концепции управления персоналом

Вопросы управления персоналом неразрывно связаны с развитием экономики и общества. Проблема управления людьми возникла практически в одно время с организацией как социальным феноменом. В древних обществах – Шумере, Египте, Вавилоне, Древней Греции и Древнем Риме принципы управления народом передавались в царских династиях от поколения к поколению как ценное тайное знание. При этом управлению придавался особый оттенок магического, священного действия и искусства. [1]

Тем не менее, научно обоснованного взгляда на экономику и систему управления еще не было. В средние века большинство организаций (за исключением церкви и армии) использовало труд весьма небольшого числа людей, в течение многих лет и даже столетий выполнявших одни и те же операции одними и теми же инструментами. При этом управление персоналом являлось одним из направлений деятельности руководителя организации, чаще всего ее владельца, принимавшего решения в отношении своих сотрудников на основе здравого смысла и опыта. [1]

Выделяют пять управленческих революций [2], радикально менявших роль и значение управления в жизни общества. За начало отсчета можно принять зарождение письменности в пятом веке до нашей эры в древнем Шумере, которое привело к образованию особого слоя жрецов-бизнесменов, связанных с торговыми операциями, ведших деловую переписку и коммерческие расчеты. Поэтому в литературе по истории менеджмента эта первая управленческая революция характеризуется как религиозно-коммерческая.

Вторая управленческая революция связывается с Вавилоном, в эпоху правления царя Хаммурапи (1792–1750 гг. до н.э.). В этот период был принят свод законов управления государством для регулирования общественных отношений между различными социальными группами населения, вводился светский стиль управления, усиливались контроль и ответственность за выполнение работ. Вторую управленческую революцию считают светско-административной.

Третья управленческая революция произошла во времена правления Навуходоносора II (605–562 гг. до н.э.) и носит название производственно-строительная. Третья революция направлена на соединение государственных методов управления с контролем за деятельностью в сфере производства и строительства.

Четвертой революции, произошедшей в XVII–XVIII вв, способствовало зарождение капитализма и начало индустриального прогресса европейской цивилизации. В результате четвертой революции произошло отделение менеджмента от собственности (капитала) и зарождение профессионального управления.

Пятая управленческая революция (конец IX – начало XX в.) носит название бюрократической, так как в ее основе лежит концепция «рациональной бюрократии». Пятая революция способствовала формированию крупных иерархических структур, разделению управленческого труда, введению норм и стандартов, установлению должностных обязанностей и ответственности управленцев.

Эволюция управления напрямую связана с общими закономерностями развития экономики, производства, техники, технологий и общества в целом. Вся история управления персоналом как отрасли науки может быть рассмотрена, начиная с 1900 г., когда, по мнению исследователей, началась специализация в этой деятельности.

Можно выделить семь наиболее значительных этапов в развитии науки управления персоналом [3].

1. Начало XX века. Школа НОТ – Тейлоризм: Труд – индивидуальная деятельность человека, которая представляет собой совокупность конкретных видов работ, которые четко регламентируются. Перенесение идей инженерных наук на управление человеком: "человек-машина".

2. 20-е годы. Школа администрирования: Сформулированы 14 принципов управления персоналом, ориентированных на построение формальных организационных структур и систем.

3. 30–40 годы. Школа человеческих отношений: Организация – социальная система, в управлении персоналом необходимо использовать достижения психологии и социологии в области поведения человека.

4. 50–60 годы. "Количественная школа": Организация – сложная система. Применение положений теории кибернетики к управлению персоналом.

5. 70-е годы. Школа ситуационного подхода: Организация – открытая система. Формы управления персоналом во многом зависят от внешней и внутренней среды организации.

6. 80-е годы. Школа организационной культуры: Методы управления персоналом определяются организационной культурой, т.е. стереотипами поведения людей в организации.

7. 90-е годы. Школа человеческих ресурсов: Люди – один из ключевых ресурсов экономики. Денежные инвестиции в работу с персоналом способны дать высокую отдачу. Цель – максимальное использование потенциала работников при создании всех условий для его интенсивного развития.

Эволюция концепций управления персоналом продолжалась достаточно долгое время, и сейчас, когда большинство мировых предприятий работают в условиях жесткой конкуренции, часто применяется следующая теория. Это грамотное управление человеческими ресурсами, где потенциал человека используется в полную силу путем создания подходящих внешних условий. Здесь человек рассматривается как невозобновляемый ресурс компании, а основные требования к персоналу – соответствие занимаемой должности и корпоративному духу организации. Применяется организационно-социальная система управления на крупных и средних предприятиях, работающих в высокотехнологических отраслях.

В настоящее время используется 4 основные концепции управления персоналом [4]:

Экономическая концепция, используется в компаниях, где в основном применяется труд рабочих с низкой квалификацией. Ее целью является максимальное использование трудового потенциала трудящихся, от сотрудников требуется максимальная исполнительность, дисциплинированность, подготовленность в техническом плане. Все личные интересы членов организации подчинены единому общему делу, что хорошо подходит для предприятий с авторитарным стилем управления.

Гуманистическая концепция, согласно которой человек – главный субъект организации. Данная теория направлена на создание условий для самореализации человека, нахождения своего места в организации. На практике гуманистическая концепция нахо-

дит свое применение в сферах малого предпринимательства и искусства. Для использования принципов концепции руководитель должен понимать, что организация будет развиваться эффективно не только с развитием технологий, но и с изменением ценностей ее персонала.

Организационно-социальная концепция управления человеческими ресурсами, предполагает использование потенциала человека в полную силу путем создания подходящих внешних условий. Человек рассматривается как невозобновляемый ресурс компании, а основные требования к персоналу – соответствие занимаемой должности и корпоративному духу организации. Организационно-социальная концепция применима на крупных и средних предприятиях, работающих в высокотехнологических отраслях.

Организационно-административная концепция. Целью концепции является максимальное использование личностного и трудового потенциала работника. Отбор сотрудников осуществляется по принципу соответствия занимаемой должности, при этом руководство персоналом осуществляется путем выделения различных подсистем управления. Организационно-административная концепция применяется в компаниях с четко очерченной организационной структурой отраслей. Этапы эволюции управления персоналом в 20 веке приведены в таблице 1 [5]:

Таблица 1 – Этапы развития теории управления персоналом в 20 веке

Годы	Концепция	Работник рассматривался как…
20-40-е годы XX века	Управление кадрами	Носитель трудовой функции, «живой придаток машины»
50-70-е годы XX века	Управление персоналом	Субъект трудовых отношений, личность
80-90-е годы XX века	Управление человеческими ресурсами	Ключевые стратегические ресурсы организации
XXI век	Гуманистическая концепция	Не люди для организации, а организация для людей

Эволюция взглядов на управление персоналом тесно связана с закономерностями развития общества в целом, экономики, производства, техники и технологии. Общие мировые тенденции развития теории управления персоналом и накопленный опыт в данной

сфере, непосредственно влияют на формирование системы управления как организацией в целом, так и на формирование системы управления персоналом.

Библиографический список

1. Управление персоналом. Учебник. / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева и др. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.kniga.com/books/preview_txt.asp?sku=ebooks309386#TOC_IDA4L0MV

2. Управление персоналом. Эволюция управления. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://upravlencam.ru/page307/page309

3. Основные этапы развития науки о персонале. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://arkadacentre.ru/etapNaukiOtrud.htm

4. Концепция управления персоналом. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://kak-bog.ru/koncepciya-upravleniya-personalom

5. Современные подходы к персоналу и управлению им. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.webarhimed.ru/page-129.html

УДК 005.962.1

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Шипицина Н.С.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Приведены цели и особенности формирования кадрового резерва, а также основные причины использования внутренних источников кадрового резервирования. Рассмотрены этапы и принципы формирования кадрового резерва

Ключевые слова: кадровый резерв, управление персоналом

В настоящее время интерес к кадровому резерву возобновился в связи с ожесточившейся конкурентной борьбой за квалифицированный персонал. Организации испытывают дефицит опытных руководителей и специалистов, а согласно прогнозам, ситуация на рынке труда со временем будет только усугубляться.

Кадровый резерв – это персонал, который отвечает требованиям, предъявляемым к должностям определенного ранга, а также подвергшийся предварительному отбору и прошедший целевую систематическую квалификационную подготовку. Цели формирования кадрового резерва:

– своевременное замещение вакантных должностей;

– повышение качества подбора и расстановки руководящих кадров;

– планирование карьеры персонала;

– снижение рисков при назначениях сотрудников на управленческие должности;

– стимулирование карьерного роста и обучения [1].

Создание кадрового резерва позволяет обеспечить преемственность в управлении, повысить уровень готовности сотрудников к адаптации в организации, их мотивацию, что приведет к снижению уровня текучести кадров и общей кадровой стабилизации. Наличие кадрового резерва позволяет значительно сэкономить финансовые и временные ресурсы за счет сокращения периода подбора, обучения и адаптации сотрудников.

В своем решении растить собственных руководителей или нанимать новых сотрудников извне организации руководствуются двумя принципами: имеется ли сотрудник с подходящим профессиональным опытом, и насколько срочно необходимо заполнить вакансию. Если сотрудников с требуемым уровнем квалификации нет, а подготовка связана с большими временными и финансовыми затратами, то организация скорее прибегает к привлечению персонала со стороны. Если есть время, а потребность в специалистах оценивается как постоянная, то целесообразно использовать внутренние источники.

Существует ряд основных причин, в силу которых организации предпочитают готовить собственный персонал для занятия ключевых позиций и используют для этого систему кадрового резервирования (рисунок 1).

Эффективное воспитание собственных руководителей и обеспечение преемственности кадров невозможно без развитой и хорошо отлаженной системы формирования кадрового резерва. Формирования кадрового резерва – комплексный процесс, который сложно осуществить без наличия соответствующих инструментов, методов и технологий. При организации и проведении этого процесса необходимо придерживаться ряда этапов, от реализации ко-

торых зависит эффективность процесса формирования резерва руководителей (рисунок 2).

В общем виде этапы формирования кадрового резерва представлены на рисунке 2, каждый из которых выполняют свою роль: анализ потребности в резерве; формирование списка резерва под каждую позицию; подготовка резервистов (реализация программы развития профессиональных и управленческих компетенций).

Рисунок 1 – Причины использования внутренних источников кадрового резервирования

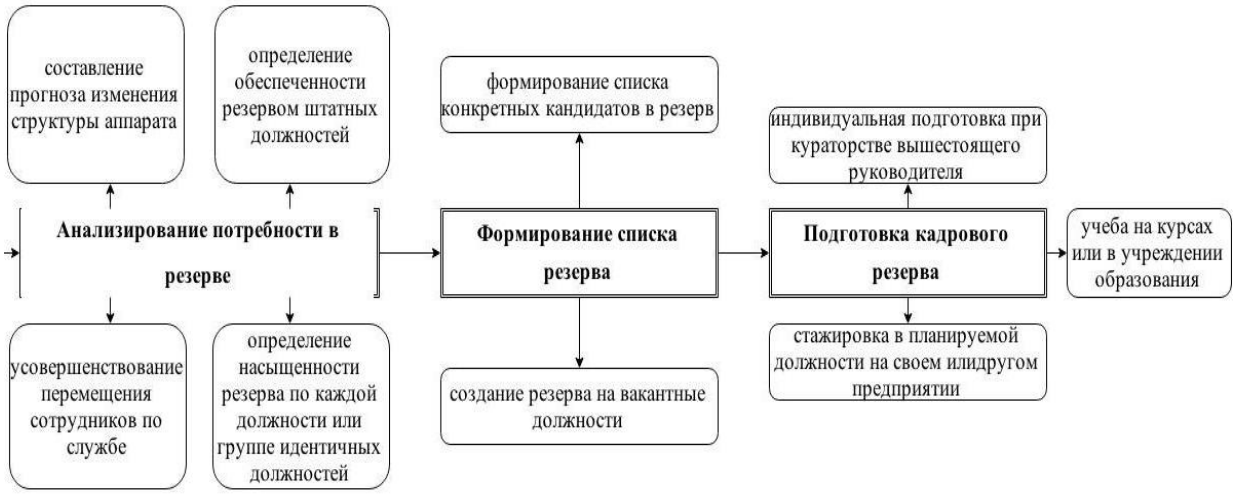

Рисунок 2 – Этапы формирования кадрового резерва

Прежде чем начать процедуры формирования резерва, следует: спрогнозировать изменение структуры аппарата; усовершенствовать продвижение работников по службе; определить степень обеспеченности резервом номенклатурных должностей; определить степень насыщенности резерва по каждой должности или группе одинаковых должностей (сколько кандидатур из резерва приходится на каждую должность или их группу).

При формировании кадрового резерва необходимо руководствоваться тремя принципами [2]:

– гласность. Должна быть открыта информация о замещаемых должностях и предполагаемых позициях для сотрудников, включенных в кадровый резерв;

– конкуренция, подразумевает наличие как минимум двух, а лучше трех кандидатов на одну руководящую позицию;

– активность. Все потенциальные кандидаты должны быть активными и инициативными.

Эффективное управление и развитие организации во многом определяются личностными и профессиональными качествами самого руководителя, степенью осознания им необходимости повышать квалификацию самому и способствовать развитию других, чтобы соответствовать постоянно изменяющейся внешней среде. Таким образом, формирования кадрового резерва является одним из важнейших направлений и стратегических задач кадровой политики предприятия. От эффективности формирования резерва зависит не только обеспеченность квалифицированной рабочей силой, но и конкурентоспособность компании.

Библиографический список

1. Консалтинг// [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.lico.ru/konsalting/

2. Управление производством // [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.up-pro.ru/

УДК 005.35

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ООО «СИБЭНЕРГОУГОЛЬ»

Грекова Н.Ю., Трегубова О.Г., Заварзина О.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Одним из важнейших условий конкурентоспособности организации является забота о сотрудниках. В статье затронута проблема необходимости количественной оценки уровня корпоративной социальной ответственности организации, рассмотрены методики её оценки. Для более качественного анализа уровня корпоративной социальной ответственности при оценке предложено учитывать удовлетворенность работника трудом.

Ключевые слова: социальная ответственность, эффективность управления, удовлетворенность трудом.

Использование в деловой практике принципов социально ориентированного и социально ответственного менеджмента усиливает значение мотивационной составляющей управленческого воздействия и таким образом оказывает влияние на систему управления персоналом конкретного предприятия. Современное состояние мировой экономики формирует дополнительные стимулы для развития социально ориентированных и социально ответственных систем управления организациями. Позиционирование современной организации в окружающем пространстве имеет кроме экономической (рыночной) ярко выраженную социальную составляющую, что нашло свое отражение в принципах социальной ответственности менеджмента. Под социальной ответственностью менеджмента понимается уровень добровольного отклика организации на социальные проблемы. Для формирования системы социально ориентированного менеджмента необходимо рассматривать управленческое воздействие менеджмента на процессы как внутри, так и вовне организации.

Оценка эффективности отношений социальной ответственности не могут быть выявлены и использованы вне системы управления, что делает необходимым формирование структуры этого процесса, как формы организации системы управления явлениями со-

циального взаимодействия. Эффективность управления в социальной сфере как результат социальной ответственности организации и государственной политики характеризуется в реальной практике дифференцированными оценками и показателями. Расчет показателей необходим для того, чтобы определить, как организация заботится о своих сотрудниках. Ведь от того, какое внимание уделяется персоналу в организации, зависит не только прибыльность, но и способность организации выстоять в конкурентной борьбе и продолжить свое существование.

Социальная ответственность является одной из основных составляющих деятельности ООО «Сибэнергоуголь». Компания исходит из того, что человек, его жизнь и здоровье, честь и достоинство, личная неприкосновенность и безопасность, права и свободы являются высшей ценностью в Российской Федерации. Их признание, соблюдение и защита – есть прямая обязанность компании. ООО «Сибэнергоуголь» считает важной социальной задачей обеспечение равных и справедливых возможностей для развития личности каждого работника, достижение благосостояния персонала и процветания компании [1].

В последнее время многие крупные компании заявляют о себе как о социально ответственных, но в тоже время не стремятся реализовывать в своей деятельности принципы корпоративной социальной ответственности (КСО). Заинтересованным сторонам становится все сложнее доверять таким заявлениям. Сложившаяся ситуация обозначила новую грань в старой проблеме необходимости количественной оценки уровня КСО. Современные условия действительности требуют не просто измерения уровня социализации компании, составления социальных рейтингов, а возможность проведения таких вычислений заинтересованными сторонами, у которых нет доступа к конфиденциальной информации. Поэтому именно сейчас важно найти такие методики оценки уровня КСО, с помощью которых можно самостоятельно измерить уровень социализации компании.

Существует 4 методики оценки уровня КСО компаний:

– Базовые индикаторы результативности. Рекомендации РСПП по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчетности [2];

– Руководство по отчетности в области устойчивого развития G3 (GRI) [3];

– Методика оценки добровольной корпоративной социальной

ответственности организаций в саратовской области [4];

– Методика расчета уровня КСО компании, предложенная Н.А. Кричевским [5].

Следует отметить, что первые две методики – это системы составления отчетности: «Базовые индикаторы результативности» - российская система, «GRI» – международное руководство в области подготовки нефинансового отчета. В данных системах существует разбиение показателей на три основные группы: экономический аспект; экологический аспект; социальный аспект.

Они довольно подробно рассматривают основные показатели деятельности предприятий, делая упор на экологическую и социальную составляющие. Выбор данных систем основывается на количественном описании входящих в них элементов.

Следует отметить, что данные системы не имеют своей целью вывести единое количественное значение, показывающее уровень КСО на предприятии. Они, прежде всего, ориентированы помочь компаниям в подготовке нефинансового отчета. Количественная информация, представленная в этих отчетах, в свою очередь, может использоваться для составления рейтингов, подведения итогов конкурсов и т.д. по усмотрению внешних аналитиков. Но в этих системах не представлена методика такого сравнения. Вследствие этого, в рамках данной работы не будет проводиться количественное сравнение итогов по этим двум системам [2, 3].

Вторые две методики представляют собой алгоритмы выведения количественной оценки уровня КСО на предприятии, их можно использовать при составлении рейтинга социально ответственных компаний. Следует так же отметить, что это довольно простая в применении методика [4, 5].

Во всех четырех методиках фигурируют следующие индикаторы:

– среднесписочная численность работников предприятия;
– затраты на работников, в том числе выплаты социального характера;
– уровень текучести кадров; коэффициент оборота работников;
– охват работников коллективным договором;
– инвестиции в сообщество;
– инвестиции в объекты окружающей среды.

Из набора данных индикаторов видно, что огромное внимание уделяется персоналу компании, его заработной плате, уровню текучести, а так же наличию коллективного договора на предприя-

тии. Но в тоже время такие показатели, как «Инвестиции в сообщество» и «Инвестиции в объекты окружающей среды» подчеркивают, что КСО характеризуется как единство показателей экономического, социального и экологического характера.

Кроме вышеперечисленных показателей, так же наиболее часто встречаются следующие показатели:

– объем реализованной продукции, работ, услуг;
– начисленные к уплате налоги и др. обязательные отчисления;
– добровольное пенсионное обеспечение;
– уровень травматизма на производстве;
– число часов обучения на одного работника/уровень затрат на обучение;
– воздействие деятельности организации на социально-экономическое развитие местных сообществ.

В представленном перечне значительно расширяются экономические показатели (объем реализованной продукции, налоги и другие обязательные отчисления) и углубляется понятие «Инвестиции в сообщество». В данном случае это не просто благотворительность, а целенаправленная помощь в развитии регионов. В тоже время расширяется круг показателей касающихся работников предприятия: компания должна не только платить заработную плату, следить за текучестью кадров, но и на систематической основе обучать персонал, следить за охраной труда и уровнем травматизма и, конечно, заботиться о будущем своих сотрудников (под которым понимается добровольное пенсионное обеспечение).

Таким образом, очерчивается круг основных обязанностей социально ответственных компаний. Они, прежде всего, касаются персонала, ведь люди – это то, без чего не может существовать ни одна компания. Забота о своих работниках, выражающаяся в достойной заработной плате, дополнительных социальных выплатах, постоянном повышении уровня квалификации, хороших условиях труда (следствием чего является сокращение травматизма), снижает уровень текучести кадров, а значит напряженности в коллективе. Кроме работников, компания должна также заботиться об окружающей среде и местном сообществе. Последнее выражается не только в благотворительности и соглашениях с местными властями, но и в уплате налогов.

Из основных характеристик социально ответственной компании вытекает набор показателей, которые необходимо учитывать при оценке уровня КСО. Как мы уже отметили, эти показатели ка-

саются следующих аспектов:

персонал; окружающая среда; местное сообщество.

Оценка уровня КСО по четвертой методике, предложенной Н.А. Кричевским, ориентирована на самые основные показатели компании [5]. Следует отметить, что в данной методике отсутствуют индикаторы экономической деятельности предприятия, разбиение показателей идет следующим образом: показатели социальной ответственности перед работниками (включает расчет следующих коэффициентов: коэффициент роста заработной платы, текучести кадров, приема на работу молодых специалистов, роста образовательного уровня сотрудников, производственного травматизма, затрат на социальную защиту работников, отношения социальных расходов к чистой прибыли), показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом (коэффициент расходов на социальную поддержку сообщества, отношения расходов на социальную поддержку окружающего сообщества к чистой прибыли), показатели экологической ответственности. Согласно данным, полученным из организации, были определены коэффициенты показателей социальной ответственности перед работниками и социальной ответственности перед окружающим сообществом, результаты которых приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Коэффициенты основных показателей организации

Коэффициенты	2011 год	2012 год	2013 год
Коэффициент роста заработной платы	–	103,3 %	104,3 %
Коэффициент текучести кадров	0,9 %	0,6 %	0,2 %
Коэффициент приемки на работу молодых специалистов	0,2 %	0,5 %	0,6 %
Коэффициент роста образовательного уровня сотрудников	1,3 %	1,2 %	1,5 %
Коэффициент производственного травматизма	–	99,4 %	66,2 %
Коэффициент затрат на социальную защиту работников	–	89,3 %	108,7 %
Коэффициент отношения социальных расходов к чистой прибыли	0,7 %	0,6 %	0,7 %
Коэффициент расходов на социальную поддержку окружающего сообщества	–	80,1 %	113,3 %
Коэффициент отношения расходов на социальную поддержку окружающего общества на чистую прибыль	0,22 %	0,25 %	0,28 %

Важность измерения уровня корпоративной социальной ответственности определяется необходимостью проверки заявлений компаний о реализации в своей деятельности принципов КСО. Так как социально ответственные организации в современных условиях имеют конкурентные преимущества, достоверность подобных заявлений должна проверяться со всей строгостью.

Предложенная методика не позволяет осуществить всестороннюю оценку уровня КСО, так как нельзя оценить эффективность действующей системы социального менеджмента в компании полноценно, если оценку осуществлять без учета мнений самих работников. Поэтому для всесторонней оценки уровня КСО компаний в анализ необходимо включить расчет следующих коэффициентов: коэффициент удовлетворенности работников своим трудом, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию (увольнению)

Коэффициент удовлетворенности трудом определяется как отношение количества работников удовлетворенных своим трудом к среднесписочной численности работников за анализируемый период. Количество работников, удовлетворенных своим трудом, оценивается на основе тестирования.

Коэффициент оборота по приему определяется как отношение численности принятых работников к численности работников на начало года.

Коэффициент оборота по выбытию (увольнению) представляет собой отношение численности уволившихся работников к численности работников на конец года.

Согласно данным, полученным из организации, были определены коэффициенты удовлетворенности трудом, оборота по приему, оборота по выбытию (увольнению), результаты которых приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты показателей остальных коэффициентов

Коэффициенты	2011 год	2012 год	2013 год
Коэффициент удовлетворенности трудом	56 %	57 %	62 %
Коэффициент оборота по приему	2,1 %	2,7 %	3,3 %
Коэффициент оборота по выбытию (увольнению)	1,3 %	1,2 %	1,6 %

По полученным данным можно сделать следующий вывод: с каждым годом число работников, удовлетворенных своим трудом, растет. Это говорит о том, что персонал компании доволен условиями работы, заработной платой, режимом труда и рабочего дня, взаимоотношениями с коллегами и руководством. Если сравнить коэффициенты оборота по приему и выбытию (увольнению) работников, то с 2011 по 2013 годы доля принятых превысила долю выбывших на 0,8 % в 2011 году, на 1,5 % в 2012 году и на 1,7 % в 2013 году. Это означает, что работники лояльны к условиям труда, вовлечены в рабочий процесс и принятие решений в целом по компании, удовлетворены морально-психологическим климатом в коллективе, информированы о делах в компании.

Таким образом, рассмотренные коэффициенты позволяют комплексно оценить уровень КСО с учетом мнения каждого работника и сделать вывод: действующая в ООО «Сибэнергоуголь» система социального менеджмента эффективна.

Библиографический список

1. ООО «Сибэнергоуголь»: [Электронный ресурс]: официальный сайт – Режим доступа: http://www.sds-ugol.ru/soc/

2. Прокопов Ф. Базовые индикаторы результативности. Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчетности. [Текст]: учеб. пособие / Ф. Прокопов, Е. Феокситова и др.; под общей редакцией А. Шохина. – М.:РСПП, 2008. – 68 с.

3. Руководство по отчетности в области устойчивого развития: [Электронный ресурс]: официальный сайт – Режим доступа: https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Russian-G3-Reporting-Guidelines.pdf

4. Методика оценки добровольной корпоративной социальной ответственности организаций в саратовской области: [Электронный ресурс]: официальный сайт – Режим доступа: http://www.csrjournal.com/ 1454-metodika-ocenki-dobrovolnojj-korporativnojj.html

5. Кричевский Н.А. Корпоративная социальная ответственность. [Текст]: учеб. пособие/ Н. А. Кричевский, С. Ф. Гончаров. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2007. – 216с.

УДК 331.363

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ

Грекова Н.Ю., Трегубова О.Г., Пономарева А.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Развитие и обучение персонала сегодня одно из главных условий успешного функционирования организации и повышения эффективности её деятельности. В статье приведен сравнительный анализ моделей оценки результативности и эффективности обучения.

Ключевые слова: обучение персонала, результативность и эффективность, модели, обучающая организация.

Необходимость постоянного развития и обучения персонала в настоящее время продиктована непрерывным развитием науки и техники, их постоянным внедрением во всех сферах жизнедеятельности, появлением новых запросов потребителей, возрастающей конкуренцией на рынке производства и оказания услуг, динамичным развитием организаций, освоением новых направлений деятельности.

В связи с этим все большее внимание современные руководители уделяют развитию и обучению персонала, рассматривая его как главный резерв повышения эффективности деятельности и одно из основных условий успешного функционирования организации. В условиях кризиса проблема компетентного персонала, который необходимо не только подбирать, но и постоянно заботиться о его развитии и профессиональном росте, становится все более насущной.

Для решения данной проблемы организации создают внутрикорпоративные системы обучения персонала (например, учебные центры), другие периодически организуют для сотрудников семинары и тренинги с приглашенными преподавателями и бизнес-тренерами, третьи направляют своих сотрудников в различные обучающие организации на кратковременные курсы повышения квалификации или участия в работе тематических семинаров и т.п. Но как же среди все увеличивающегося числа треннинговых и кон-

салтинговых фирм выделить действительно нужные?

Чтобы обучение принесло реальную пользу действительно стоило затраченных на него средств, следует четко определить для себя ожидания и цели, ведь чем конкретнее и четче сформулирована задача обучения, тем выше вероятность достижения результата. Возможно, стоит выписать требования к ожидаемому обучению, организации-исполнителю, преподавательскому составу, материально-техническому обеспечению, цене, месту расположения исполнителя и т.п. Однако основным критерием при выборе тренинга или обучения и учебной организации всегда является ориентация на развитие бизнеса и повышение эффективности работы отдельного работника и организации в целом.

Определение потребности в обучении и выбор обучающей организации – первый этап в процессе подготовки персонала.

Существует несколько всемирно признанных моделей: Оценка программ обучения: Четыре уровня Киркпатрика (Evaluating Training Programs: the Four Levels); Возврат на инвестиции Филипса (Return on Envestments); Целевой подход Тайлера (Tyler's Objectives Approach); Модель Скривенса, нацеленная на результат (Scriven's Focus On Outcomes); Модель Стафлебима CIPP (Stufflebeam), которая расшифровывается следующим образом: Context evaluation (Контекстное оценивание), Input evaluation (Оценивание на входе), Process evaluation (Оценивание процесса) и Product evaluation (Оценивание продукта); Модель CIRO: Content evaluation (Оценивание контекста), Input evaluation (Оценивание на входе), Reaction evaluation (Оценивание реакции), Outcome evaluation (Оценивание результата) и т.д.

- Модель Киркпатрика [1]

С 1959 года для оценки результативности обучения широко применяется Модель Кикпатрика, предусматривающая четыре уровня оценки:

Уровень 1. Реакция – понравилось ли обучение участникам и почему (чаще применяется форма анкетирования как участника обучения, так и его руководителя.

Уровень 2. Усвоение (обучение) – что нового и полезного было усвоено в процессе обучения.

Уровень 3. Поведение – что изменилось в поведении обучавшегося (применение полученных знаний и навыков).

Уровень 4. Результат – повлияло ли на эффективность органи-

зации (сокращение затрат, уменьшение сроков, улучшение качества продукции (услуг)).

К сожалению, такая модель не позволяет принимать информированное решение о вложении средств до того, как эти средства будут вложены и не будет виден результат тренинга. Только так можно ответить на вопрос: «Стоил ли того тренинг?». Если ответ «нет», то в любом случае уже слишком поздно и деньги уже потрачены.

Уровень 4 интересен, прежде всего, для акционеров и руководителей, которым важно, чтобы все, что отвлекает сотрудников организации от выполнения основных обязанностей, было оправдано. Поэтому для них оценка эффективности тренинга необходима, чтобы принять решение о целесообразности вложения денежных средств в это мероприятие. Правда полная оценка займет очень много времени и на повседневную работу его не хватит. Поэтому необходимо установить баланс между обычной работой и проведением оценки эффективности тренинга.

- Модель Филипса [2]

Уровень 4 Модели Киркпатрика не дает ответ на вопрос, стоил ли того тренинг. В 1991 году Джек Филипс добавил в эту систему 5-й уровень с названием «Возврат на инвестиции (ROI)». Вопрос, который задается на этом уровне: оправдал ли тренинг вложенные в него средства? Формула расчета проста:

$$ROI = \frac{\text{Доходы от обучения работников}}{\text{Затраты на обучение}}$$

Тем не менее, расчет ROI требует больших временных затрат.

- Модель Тайлера

Тайлер считает, что одной из главных проблем в области образования является неконкретное, расплывчатое определение целей образовательных программ. Под «целями» понимаются задачи обучения. Этот целевой подход лежит в основе процесса оценки Тайлера, который состоит из следующих шагов:

1. Постановка четких целей и задач.
2. Классификация этих целей и задач.
3. Определение целей и задач в терминах поведения.
4. Поиск ситуаций, в которых можно проверить, насколько цели достигнуты.
5. Определение техники оценивания.

6. Сбор данных, касающихся эффективности обучения.

7. Сравнение данных об эффективности обучения с данными об эффективности достижения желаемых моделей поведения.

Различия данных должны вести к внесению изменений в программу, после чего цикл оценивания повторяется.

Это очень напоминает Уровень 3 Модели Киркпатрика, только гораздо подробнее. Оценивание непосредственно обучения начинается где-то между шагами 3 и 5. Желательно также провести предварительное оценивание по шагам 1-3. На шаге 7 можно сравнить модели поведения после проведения мероприятия с теми, которых планировалось добиться обучением, а не с теми, которые были до обучения.

Тем не менее, поведенческие цели и задачи в рамках этой модели практически не связаны с результатами, влияющими на эффективность обучения по ROI (возврат на инвестиции). О влиянии на модели поведения других факторов, таких как культура, структура, цели и т.д., у Тайлера ничего не сказано.

- Модель Скривенса

Модель Скривенса, нацеленная на результат, требует внешнего оценщика, не осведомленного о поставленных перед обучением целях и задачах. Он должен определить ценность программы по итогам обучения.

С одной стороны это удобно, в частности, когда упор делается на эффективность работы компании - проверить эффективность программы проще, когда перед глазами эффективность отдельного сотрудника или эффективность достижения поставленных целей. Но в этом случае оценка может быть необъективной и не в должной мере подробной. Эта Модель по определению не может предсказать результаты обучения или использоваться для расчета коэффициента ROI, поскольку практически не имеет отношения к определению истинных причин низкой эффективности или нежелательных моделей поведения.

- Модель Стафлебима

Модель Стафлебима CIPP известна как системная модель и состоит из четырех основных компонентов:

– Контекст – определяется цель, преследуемая аудиторией, и потребности, которые должны быть удовлетворены.

– Вход – определяются ресурсы, возможные альтернативные стратегии, а также самый простой способ удовлетворить установ-

ленные потребности.

- Процесс – оценивается, насколько хорошо выполняется разработанный план.
- Продукт – оцениваются полученные результаты (достигнуты ли цели, вносятся поправки в порядок разработки плана).

Эта модель изучает и сам процесс, и его результат. Однако оценивание вероятных результатов непосредственно перед обучением не проводится, следовательно, модель не годится для оценки ROI без дальнейшей доработки.

В отличие от моделей Филипса и Киркпатрика в рамках данной модели требуется взглянуть на эффективность процесса, а это скорее относится к «валидации», чтобы не путать с «оцениванием», то есть акцент делается на результате. Достигла ли она своих целей?

- Модель Берда

Модель Берда CIRO охватывает несколько уровней Модели Киркпатрика (Уровни 1 и 4) в случае, если оценивается эффективность подготовки (а не только результативность). Основными компонентами являются контекст, вход, реакция и результат. Во многом эта Модель очень похожа на Модель CIPP и тоже страдает недостатком деталей и рекомендаций по использованию каждого из четырех основных компонента.

Модели CIPP и CIRO в какой-то мере следуют за Киркпатриком и Филипсом в плане использования контрольных групп и предварительных оценок способов улучшения тренинга, чтобы в будущем можно было дать ответ на вопросы ценности тренинга и правильного использования ограниченных ресурсов [3].

Точно измерить результативность и эффективность обучения и соответствие обученного сотрудника предъявляемым к его профессиональной деятельности требованиям весьма нелегко.

Из рассмотренных выше моделей оценки результативности реализации программ повышения квалификации наибольший интерес вызывают модели Киркпатрика и Скривенса.

Первая модель позволяет организации оценить результативность обучающих курсов собственными силами с минимальными затратами. Вторая же требует привлечения внешних оценщиков,

что ведет к значительному росту затрат на оплату оказываемых ими услуг. Но, несмотря на это, модель Скривенса более объективна, поскольку привлеченные специалисты являются беспристрастными и независимыми от многочисленных факторов при принятии решений.

Обучение способно принести пользу даже в том случае, если руководитель вполне удовлетворен эффективностью работы своей организации, потому что:

- поможет сотрудникам повысить качество своей работы, изжив устаревшие или даже опасные методы работы;
- позволит повысить уровень квалификации для выполнения новых, более сложных заданий и проектов;
- подготовит к неизбежным изменениям, например, увеличению объема текущей работы;
- поможет развить навыки общения с другими людьми, необходимые для налаживания хороших взаимоотношений с клиентами.

Нельзя добиться успеха в бизнесе, топчась на месте, ведь недаром говорят, что «под лежачий камень вода не течет». Необходимо искать новые возможности для развития бизнеса и своевременно приспосабливаться к изменению условий. Вкусы и запросы потребителей меняются. Возникает потребность в новых видах товаров и услуг. Свою долю рынка приходится отстаивать в условиях обостряющейся конкурентной борьбы. Обучение помогает встретить грядущие изменения во всеоружии.

Библиографический список

1. Четырехуровневая модель оценки Киркпатрика [Электронный ресурс]: веб-консультант в сфере управления персоналом. – Режим доступа: http://hrm.ru/db/hrm/root_id/about/category.html;

2. Измерение коэффициента возврата на инвестиции (ROI) в обучении персонала и HR [Электронный ресурс]: интернет-ресурс по вопросам обучения и развития персонала. – Режим доступа: http://www.trainings.ru/library/articles/?id=7854;

3. Опарина Н. Н. Оценка эффективности обучения и развития топ-менеджеров/ Н.Н. Опарина// Справочник кадровика. – 2011. – №12.

УДК 005.963.1

БИЗНЕС-ТРЕНИНГ КАК СОВРЕМЕННЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Быкова В.Я., Казанцева Г.Г.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Крупные отраслевые компании, таки как ООО «ЕвразХолдин», испытывают необходимость обучения персонала после окончания ими средне-специальных и высших учебных заведений. Для обучения большого штата персонала эффективным методам работы компанией стали чаще использоваться современные методы обучения, такие как бизнес-тренинги. По результатам оценки потребности компании в умениях персонала и набор бизнес тренингов в их бучении в работе предлагается внедрить тренинг в форме деловой игры «Одно / двухстороннее общение».

Ключевые слова: горно-металлургическая компания, методы обучения, бизнес-тренинг, деловая игра

Успех работы компании в любой сфере деятельности зависит от квалификации сотрудников. На сегодняшний день многие работодатели, в лице крупных производственных и коммерческих организаций имеют проблему работы с недостаточно обученным персоналом. Как правило, это касается умений персоналом вырабатывать и принимать коллективные решения, спускать эти решения до требуемого уровня управления и получать обратную связь в виде выполнения контрольных «точек» или показателей. Способствовать получению перечисленных навыков и умений с помощью государственных учебных учреждений: школ, техникумов и вузов – практически невозможно. Во-первых, это трудная педагогическая задача, решаемая интерактивными методами обучения. Во-вторых, образовательные программы государственных учебных заведений не согласованы с потребностью работодателей и изменяются только посредством совершенствования законодательной базы. Законотворческие процессы – инерционные, и, как правило, к моменту их завершения становятся неактуальными. В этих условиях крупные организации берут на себя задачу обучения персонала под имеющиеся потребности.

Методы обучения могут быть использованы разные, в зависимости от масштаба и сложности образовательного процесса. Для обучения навыкам работы в сложно иерархичной структуре организации с сохранением общей единой корпоративной цели чаще всего стали использовать современный метод обучения – бизнес-тренинги.

На сегодняшний день не существует единых теоретических оснований, общепринятой классификации бизнес-тренинга. Однако, тренинг, как метод обучения появился и используется давно. Известно, что в современном его понимании бизнес-тренинг был внедрен Куртом Левиным в середине XX в., и с каждым десятилетием только набирает свою популярность.

Тренинг никаким образом не может заменить среднеспециальное и высшее образования. В дополнение к имеющемуся обязательному образованию, организации регулярно проводят для своего персонала бизнес тренинги, после которых увеличивается эффективность деятельности и повышается их самооценка.

В данной работе проведен анализ имеющихся видов бизнес тренингов, в том числе, используемых крупной горно-металлургической производственной компанией ООО «ЕвразХолдинг». На основе анализа и с учетом современных потребностей к умениям и навыкам персонала в области управления, оптимизируем имеющейся набор бизнес-тренингов проводимых ООО «ЕвразХолдинг».

Объектом исследования работы являются методы обучения ООО «ЕвразХолдинг» для получения компетентного управленческого персонала.

Предметом исследования работы является бизнес-тренинг как метод получения необходимых навыков управленческим персоналом.

В практике проведения бизнес-тренингов имеется три основных подхода различной направленности – это классические аудиторные тренинги, экстремальные тренинги, деловые игры и виртуальные тренинги, которые проводятся посредством различных онлайн-технологий.

Аудиторный тренинг длится обычно от одного до трех дней. В процессе такого бизнес-тренинга участники получают необходимый минимум теоретических знаний, основой является практические формы осваивания навыков. На тренинге отрабатываются необходимые умения, с помощью выполнения различных упраж-

нений, как поодиночке, так и в группах. Работа ведется очень интенсивная, и к концу тренинга участники успевают многое изучить и понять.

Экстремальные тренинги нацелены на командообразование и сплочение. Обучать в таком формате можно и по другим направлениям – коммуникации, лидерству, продажам. Суть экстремальных тренингов заключается в том, что участники помещаются в необычную ситуацию, где от них требуется пройти сложные интеллектуальные, физические и/или психологические испытания. Предполагается, что такой тренинг дает ни с чем не сравнимый эмоциональный эффект, и человек может буквально преобразиться, устойчиво освоив новые стратегии и тактики поведения и даже кардинально пересмотрев свои взгляды на многие вещи. Тем не менее, минусы такого формата очевидны – экстремальный тренинг может быть очень опасен, как для физического, так и для психологического здоровья участников.

Виртуальные тренинги – это онлайн-тренинги. В корпоративной практике виртуальные тренинги применяются, чтобы снизить расходы и охватить при этом большие аудитории сотрудников, часто работающих в разных городах. Однако полностью воспроизвести ситуацию непосредственного, живого группового взаимодействия и личного контакта с тренером во всех тонкостях – задача, вряд ли достижимая технологическими средствами.

Деловые игры – самые распространенные формы тренингов с использованием специальных методов, техник и упражнений. Деловая игра – средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения. Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия. Игра также является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности.

Успех тренинга непосредственно зависит от самого бизнес-тренера. Если он плохо справляется с групповой динамикой, не умеет фасилитировать обучение, заинтересовать участников и удерживать их внимание на работе, то эффект вряд ли будет существенным.

Выделяют несколько типов бизнес-трениров или спикеров:

1) По опыту проведения бизнес-тренингов;
2) По наличию харизмы в процессе обучения;
3) По привлечению помощников в процессе обучения;
4) По ценовому уровню услуги спикера.

Оценивая потребности ООО «ЕвразХолдинг» в обучении персонала необходимым навыкам важно оценить особенности организации в связи с ее масштабностью. На данный момент в системе управления столь крупной компанией сильно развита централизация власти по вертикали. Следовательно, между руководителями и подчиненными возникает недопонимание поставленных целей и отсутствие заинтересованности в их осуществлении. Информация, пройденная путь от генерального директора до исполнителя сильно искажается и теряет значимость и смысл, а значит и эффект от ее получения. В связи с этим фактором, появляется необходимость применения обучающих практик по налаживанию взаимодействия всех уровней управления для достижения единой цели.

В образовательной системе бизнес-тренингов ООО «ЕвразХолдинг» используются такие тренинги как «Камандообразование», «Основы менеджмента», «Эффективное проведение повторных инструктажей по охране труда» и другие. Данный набор тренингов охватывает основной профессиональный круг задач. Однако имеющиеся тренинги в полной мере не решают имеющиеся потребности в знаниях и умения персонала. Проблема «понимания друг друга» на разных уровнях управления остается не достаточно проработанной.

Для решения данной проблемы в системе обучения персонала ООО «ЕвразХолдинг», посредством бизнес-тренингов, предлагается использовать новую деловую игру «Одно / двухстороннее общение».

Для её проведения можно подготовить своего спикера из имеющихся творческих руководителей среднего или высшего управленческого звена, так как деловая игра не требует большого опыта и широкого спектра специальных знаний. В условиях высокой численности управленческого персонала ООО «ЕвразХолдинг», имеющие необходимость прохождения данного тренинга, ценовой фактор получаемой услуги очень важен. За счет обучения собственным спикером можно значительно сократить данные расходы.

Для ООО «ЕвразХолдинг» я предлагаю игровой тренинг «Одно / двухстороннее общение». Упражнение направлено на осознание разницы между одно- и двухсторонним общением, определение преимуществ двухсторонней коммуникации в общении друг с другом в достижении единой цели. Тренинг также полезен для осознания руководством важности получения обратной связи от нижестоящих сотрудников. Данное упражнение одинаково успешно может проводиться на всех уровнях руководства. Продолжительность деловой игры 25–30 минут. Как видно, упражнение требует малых финансовых и временных ресурсов. Это очень выгодно для крупной организации, имеющей большую потребность в прохождении данного тренинга.

Деловая игра реализует эксперимент по выдаче и получению указаний начальником («Инструктором») своим подчиненным. Цель – улучшить рисунок путем улучшения общения.

Задача первого этапа игры зарисовывать объясняемый Инструктором предмет при условии, использования только слов. "Инструкции должны даваться быстро, не должно быть разговоров, вопросов, комментариев. Во время выдачи инструкций важно отметить насколько уверенно себя чувствует инструктор, и как разочарованы остальные участники.

На втором этапе упражнение повторяется. Тем не менее, в этот раз члены группы могут задавать любые вопросы для достижения полного соответствия. При данном условии уже оба человека отвечают за передачу информации. Инструктор в этих условиях менее уверен, а другие участники более активно вовлечены в деятельность.

Бизнес тренер должен акцентировать внимание на разительных результатах в полученных соответствиях рисунков в первом и втором случаи игры. Также с группой необходимо обсудить о преимуществах и недостатках одно- и двухстороннего общения. Как правило, персонал делает выводы в пользу двухстороннего общения, чувствуя ответственность за выполнение полученного задания. Определив препятствия на пути к двухстороннему общению, необходимо выработать стратегию по их преодолению.

С помощью игровых тренингов можно решить многие другие проблемы и недопонимания с малой затратой средств, но высокой результативностью для бизнеса.

Библиографический список

1. Менеджмент / Коммуникации – упражнение «Одно / двухстороннее общение» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://smart-torrent.org/igrovie-treningi/menedjment-kommunikacii-uprajnenie-odno-dvuhstoronnee-obshchenie-t19707.html

2. Тренинг « Одно двухсторонней общение» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://blue-eanie.ru/blog/tipy_spikerov_na_konferencijakh_samoljubovanie_kletchatye_rubashki_i_rok_n_roll/2014-12-12-7

3. Программа тренинга «Основы менеджмента» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://studiatreninga.ru/novosti/programma-treninga-osnovy-menedzhmenta/

УДК 331.108.2 614.88

ФАКТОРЫ ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ КАДРОВОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СТАНЦИЯ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ»

Суслова Е.И., Казанцева Г.Г.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Дефицит медицинских работников в государственных медучреждениях приводит к высокой интенсивности работы имеющегося персонала. Данная проблемы усугубляется высокой текучестью кадров и ведет к дальнейшему стабильному сокращению численности врачей и фельдшеров, следовательно, к дестабилизации кадрового состава. Возникает острая потребность в анализе сложившейся ситуации и разработки «программы сохранения персонала», на примере, МБЛПУ «Станция скорой помощи» г. Новокузнецк.

Ключевые слова: медучреждение, кадровый состав, укомплектованность штата, текучесть кадров, коэффициент совместительства, оплата труда, «программа сохранения персонала»

Вопросы стабильности кадрового состава любой организации является жизненной потребностью для успешного развития организации. Наиболее остро такая проблема в условиях ограниченного бюджетного финансирования имеется в государственных медицинских учреждений (медучреждение). За последние пять лет сократился прием молодых специалистов с 30–40 человек, до 5–8 человек в год. Недоукомплектованость кадровым составом всех категорий медработников подкрепляется и усилятся проблемой повышенной текучестью кадров. Излишняя текучесть вызывает значительные экономические потери, а также создает организационные, кадровые, технологические, психологические трудности.

Несмотря на остроту проблемы сокращения основных категорий персонала во многих государственных медучреждениях «программы сохранения персонала» пока являются редкостью.

Кадровый состав МБЛПУ «Станции скорой медицинской помощи» складывается из следующей категории работников: врачи, административное управление персоналом, фельдшера, санитары, обслуживающий персонал, прочие.

Для статистического учета медработников группируют по следующим категориям:

- врачи;
- средний мед. персонал (фельдшера);
- младший мед. персонал (санитары).

Анализ динамики оборота персонала за период 2012–2015 гг. выявил серьезные ухудшения в дестабилизации кадрового состава (Таблица 1).

Из таблицы видно снижение численности персонала по основным квалифицированным категориям медработников. Врачей за три года уменьшилось на 19 %, фельдшеров на 9 %. Не изменилась только численность санитаров.

Коэффициент текучести кадров так же имеет отрицательную динамику: по врачам с 2012 по 2014 наблюдает рост показателя с 8 % до 18 %, по фельдшерам – с 7 % до 12 % и по санитарам – с 15 % до 24 %.

Для выявления причин текучести кадров и поиска возможностей его управлением необходимо понимать сам термин «текучесть кадров», способ его расчёта и классификации.

Таблица 1 – Динамика оборота персонала и текучести кадров по категориям медработников МБЛПУ «Станция скорой медицинской помощи» на 01.01.2015 г.

Категория работающих	2012				2013				2014			
	всего	прибыло	выбыло	**текучесть, %**	всего	прибыло	выбыло	**текучесть, %**	всего	прибыло	выбыло	**текучесть, %**
Врачи, чел.	80	5	6	**8**	75	4	9	**12**	65	2	12	**18**
%	**15**				**14**				**13**			
Фельшера, чел	382	24	26	**7**	368	30	44	**12**	348	23	43	**12**
%	**70**				**71**				**70**			
Санитары, чел	82	11	12	**15**	77	13	18	**23**	82	25	20	**24**
%	**15**				**15**				**17**			
Итого медработников	544	40	44	**8**	520	47	71	**14**	495	50	75	**15**
%	**100**				**100**				**100**			

Текучесть кадров – это движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организацией конкретным работником.

Коэффициент текучести кадров – отношение числа уволенных работников предприятия, выбывших за данный период **по причинам текучести** к среднесписочной численности за тот же период.

К причинам текучести относятся: по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и т.п. причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью.

Естественная текучесть (3–5 % в год) способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы.

Текучесть может быть:

– внутриорганизационная – связанная с трудовыми перемещениями внутри организации и внешняя – между организациями, отраслями и сферами экономики.

– физическая и скрытая.

Анализируя ситуацию сложившуюся на МБЛПУ «Станция скорой медицинской помощи» по текучести кадров среднего мед. персонала можно отметить: коэффициент текучести кадров превышает естественную текучесть, имеет физическую форму внешней текучести кадров с причинами увольнения по собственному желанию.

Таким образом, в организации имеет место внешняя текучесть кадров связанная с увольнения по собственному желанию. Высокий показатель текучести кадров до 24 %, характеризует его физическую форму. Следовательно, имеет место демонстрация медперсоналом неудовлетворённость своим рабочим местом. На данном этапе, пока текучесть кадров не переросла в скрытую форму, можно ее корректировать, опираясь на явные факторы неудовлетворенностью персонала.

Для стабилизации кадрового состава необходимо выявить основные причины увольнения персонала. Можно выделить три основных фактора неудовлетворенности персонала.

1. Уровень оплаты труда. Оценим влияния данного фактора на основе показателей таблицы 2.

Таблица 2 – Состав фонда оплаты труда по категориям мед. персонала по ЦМСЧ-38 за 9 месяцев 2012 года (с учетом дополнительных платных услуг и Нац. проекта)

Показатель	Врачи	Средний мед. персонал	Младший мед. персонал
Средняя ставка заработной платы, руб	29 138,42	18 186,21	8 368,82
Коэффициент совместительства	1,45	1,31	1,65
Средняя заработная плата, руб	42 380,35	20 634,40	13 803,75
Фонд заработной платы, руб	90 015 871,31	123 984 471,45	35 778 450,41

Из таблицы видно, что оклады младшего мед. персонала особо не превышают минимальный прожиточный минимум. И такая

зарплата вынуждает работников работать либо с высокой интенсивностью труда, т.е. по увеличенному графику работы (сутки через сутки), достигая тем самым коэффициента совместительства 1,65 и работая с нарушением трудового кодекса, либо искать себе более высокооплачиваемую работу.

Ставки оплаты труда врачей скорой помощи даже без учета коэффициента совместительства для нашего региона являются высокими, что приводит к выводу о влиянии иных причинах на текучесть кадров данной категории медработников.

Ставка оплаты труда фельдшеров на 62 % ниже врачей. Однако коэффициент совместительства ниже. Исходя из самой низкой интенсивности работы данной категории медработников, можно сделать вывод об удовлетворенности уровнем оплаты труда работая с повышенной ставкой 1,31.

Следовательно, заработная плата высококвалифицированного персонала является не основной причиной их увольнения.

2. Условия труда. Первое, что стоит отметить, анализируя условия труда медработников всех категорий – это высокую интенсивность труда, отражающуюся через коэффициент совместительства (таблица 2). Данный фактор является следствием проблемы не полной укомплектованности штата медучреждения (таблица 3).

Таблица 3 – Укомплектованность мед. персоналом ЦМСЧ-38 за 9 месяцев 2012 года

Показатель	Врачи	Средний мед. персонал	Младший мед. персонал
Количество штатных должностей, чел	343,25	757,50	320,00
Среднесписочная численность, чел	236,00	578,00	194,00
Укомплектованность штата	69%	76%	61%

Используя данные таблицы 2 и сопоставляя их с коэффициентом текучести кадров по соответствующим категориям мед. персонала таблицы 1 выявляется следующая закономерность (таблица 3): чем выше доля недоукомплектованности (дефицита) персонал, тем выше показатель текучести кадров и коэффициент совместительства (интенсивность работы) за каждый анализируемый год.

Следовательно, медработников всех категорий не удовлетворяет высокая интенсивность труда вследствие нехватки мед. персонала по всем категориям: врачи, фельдшера, санитары.

Таблица 3 – Взаимосвязь дефицита персонала с коэффициентом текучести за 2014 год

Категория мед. персонала	Коэффициент текучести	Дефицит персонала, %	Коэффициент совместительства
Врачи	18	31	1,45
Средний мед. персонал	12	24	1,31
Младший мед. персонал	24	39	1,65

Из таблицы видно, что самый высокий показатель текучести кадров наблюдается среди санитаров. В этой же категории мед. персонала выявлен самый большой дефицит в кадрах (24 %) и коэффициент совмещения – 1,65. Далее интенсивность и текучесть кадров снижется от врачей к фельдшерам.

Усугубления проблемы интенсивности работы происходит за счет сложности обслуживания больных в городских поликлиниках. Долгие ожидания приема к врачу, достигающие двух-трех недель, подталкивают жителей города к вызову специалистов скорой помощи, тем самым, повышая нагрузку на медработников МБЛПУ «Станция скорой медицинской помощи»

Данный факт приводит к чрезмерной *интенсивности работы*, превышающий физические возможный и приемлемый психологически медработниками всех категорий.

Ко второму фактору высокой текучести кадров можно отнести *плохое оснащение рабочих мест*: отсутствие современного оборудования для лечения больных, старые машины для выезда скорой помощи на вызова и другое.

Зачастую именно эти два фактора неудовлетворенности работой подталкивает персонал МБЛПУ «Станции скорой медицинской помощи» уходить в частные клиники, имеющие хорошо оснащенные рабочие места и менее интенсивные графики работы, а также предоставляющие работникам своевременное переобучение для использования в работе современного оборудования.

Данный фактор по значимости является одним из решающих в стабилизации кадрового состава. Возможности улучшения условий труда, наряду с привлекательностью системы и методов оплаты труда маловероятны, особенно в ситуации кризиса экономико-политической системы страны.

Однако, для определения приоритетности факторов, влияющих на удовлетворенность персонала своим рабочим место, следует провести исследования в форме соцопроса.

Предполагаемый перечень оценки важных факторов условий труда следующий:

– график работы (продолжительность смены, интенсивность работы, гибкость смен);

– наличие необходимого медицинского оборудования;

– эргономику рабочих мест;

– санитарно-гигиенические условия труда (состояние систем отопления, кондиционирования, освещения) на нашем предприятии с условиями труда других медицинских организаций и другие.

3. Стили руководства и атмосфера в коллективе. Применяемый стиль руководства в МБЛПУ «Станции скорой медицинской помощи» отличается большой лояльностью к работе персонала. В данной ситуации, нехватка персонала и высокая интенсивность труда имеющегося персонала, данный стиль руководства является оптимальным. В условиях, когда руководитель не имеет возможности проводить дополнительное материальное стимулирования персонала, то имеют место неформальные методы вырабатывания лояльности персонала к своей организации. Руководителю необходимо выражать индивидуальный подход в отношении каждого работника, показывать своё соучастие и понимание в проблемах каждого своего сотрудника.

Однако такие рекомендации могут носить только краткосрочный характер и со временем должны быть подкреплены материальным стимулированием и явными улучшениями условий труда.

Таким образом, два явных фактора имеют максимальное влияние на причины увольнения высококвалифицированного мед. персонала – это высокоинтенсивный труд и плохое оснащение рабочих мест. Факторы тесно взаимосвязаны друг с другом и представляют собой «мертвый узел», вследствие которого сохраняется устойчивый дефицит мед. персонала во всех категориях медработников.

Таким образом, необходимо не только решать проблемы, имеющие явных характер влияния на дестабилизацию кадрового состава, но и проводить дальнейшие исследования для разработки «программы сохранения персонала» особенно врачей и фельдшеров, так как нехватка квалифицированных кадров в службе скорой помощи непосредственно влияет на условия жизнедеятельности каждого жителя города.

УДК 622.6

ПО КАКОМУ ПУТИ ПОЙТИ, ИСПОЛЬЗУЯ НЕМАТЕРИАЛЬНУЮ МОТИВАЦИЮ ПЕРСОНАЛА

Сукиасян, Л.В., Грицун В.О.
Научный руководитель: д.т.н, доцент Быстров В.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк

Система нематериальной мотивации разрабатывается индивидуально для каждой компании и является необходимым дополнением к системе материального стимулирования труда. Более того, система мотивации в компании не может быть универсальной для всех сотрудников. От того, к какой категории относится сотрудник, зависит метод нематериального стимулирования для него.

Ключевые слова: трудовой ресурс, мотивация, вознаграждение за заслуги, оплата труда, нематериальное стимулирование.

Как известно, основная цель бизнеса это максимизация прибыли. Реальным резервом увеличения прибыли, при достигнутом объеме производства и жесткой конкуренции является повышение цены за счет повышения качества, либо за счет снижения себестоимости продукции. Следовательно, у руководителя есть два пути развития.

Первый путь – комплексное совершенствование организации труда, включая его оплату. Следуя по этому пути, улучшают условия труда, оснащают рабочие места прогрессивными техническими средствами, совершенствуют подбор и обучение кадров, для оптимизации технологического процесса внедряют элементы нормирования, вводят прогрессивные формы разделения и кооперации труда. Конечно, этот путь требует как финансовых затрат, так и серьезных усилий со стороны высшего руководства компании. Снижение себестоимости обычно наступает не сразу, а через какое-то время. Это значит, что в ходе совершенствования организации труда и управления качеством удается повысить уровень качества продукции, и хотя при этом ее себестоимость и повысилась, но продукция перешла в более высокую ценовую категорию. Возможно, что удалось также увеличить объем производства. Нередко это приводит к увеличению прибыли и рентабельности производства.

Второй путь – сокращение затрат труда означает снижение его оплаты. Он существенно проще в исполнении и не требует от менеджеров высокой квалификации в области организации труда. Вступив на этот путь, менеджеры и финансисты стремятся заменить используемый труд более дешевым, но возникает проблема – более дешевый труд в условиях рынка труда всегда менее качественный [1, С. 7–8]. Поэтому каждый руководитель сам выбирает, по какому пути будет работать и развиваться его компания.

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения, что самым важным ресурсом любой компании являются её сотрудники. Однако далеко не все руководители понимают, как трудно управлять этим ресурсом. От того, насколько эффективным окажется труд сотрудников, зависит успех любой компании. А это может произойти только в случае, если работники заинтересованы в результатах своего труда. Для этого необходимо человека как то мотивировать, побудить к действию. Как известно, мотивация представляет собой совокупность мер, которые побуждают людей к работе, направляют и поддерживают их в достижении определенных целей. Эксперты в области управления персоналом выделяют следующие виды мотивации:

Материальная – назначение, повышение или понижение оклада, доплаты и надбавки; переменная часть заработка – премии, комиссионные и пр., что приводит к снижению текучести персонала:

$$Р^{7}_{у1} = \left(1 - \frac{К^{Т}_{2}}{К^{Т}_{1}}\right) \cdot З_{д} \cdot Ч_{д} \cdot К_{с} \cdot К_{д}, \qquad (1)$$

где $К^{Т}_{1}$, $К^{Т}_{2}$ – фактический и ожидаемый коэффициенты текучести, %; $З_{д}$ – среднедневной заработок одного работника, руб.; $Ч_{д}$ – количество нерабочих человеко-дней в связи с увольнением или обучением вновь принятого работника; $К_{с}$ – коэффициент, учитывающий размер единого социального налога; $К_{д}$ – коэффициент, учитывающий дополнительную заработную плату.

Нематериальная – вознаграждение за заслуги, имеющее денежное выражение, но выдаваемое работнику в неденежной форме (путевки, подарочные сертификаты, продукция компании и пр.). В более широком смысле нематериальная мотивация включает в себя также моральные и организационные инструменты мотивации.

Центральное место в системе материального стимулирования занимают формы и системы оплаты труда, тарифные оклады, премиальные системы и дополнительные виды доплат. В большинстве

случаев работодатели платят заработную плату чуть больше величины прожиточного минимума трудоспособного населения, при этом, не нарушая Трудового Кодекса РФ. Величина прожиточного минимума в целом по Кемеровской области за второй квартал 2014 года для трудоспособного населения составила 9 656 рублей. Поэтому говорить о том, что работники полностью удовлетворены материально не приходится.

При достижении удовлетворенности работников первичными материальными потребностями возникает необходимость в разработке системы нематериального стимулирования. Нематериальная мотивация служит хорошим дополнением к материальной, однако не заменяет ее полностью. Компания должна обеспечить работникам приемлемый (средний по рынку) денежный доход для поддержания ими определенного уровня жизни и комфортные условия труда. Человек, имеющий непогашенный кредит или другие денежные обязательства (например, содержание семьи), вряд ли с восторгом воспримет уменьшение зарплаты в обмен на дополнительные немонетарные блага [2, С. 62].

Поэтому прежде чем работать над созданием на предприятии системы нематериального стимулирования, нужно разобраться, а удовлетворяются ли первичные материальные потребности работника, приведет ли к повышению корпоративной культуры организации**:**

$$P^{13}_{y1} = P^{3}_{y1} \cdot K_к = \left(\frac{P_{y1}}{A_1} - \frac{P_{y2}}{A_2} \right) \cdot A_2 \cdot K_к, \qquad (2)$$

где $K_к$ – коэффициент, учитывающий долю экономического эффекта от повышения корпоративной культуры (устранение потерь рабочего времени в связи с конфликтными ситуациями, низким уровнем трудовых отношений); P_{y1}; P_{y2} – расходы на управление до и после мероприятий, руб.; A_1; A_2 – годовой объём реализуемой продукции, соответственно до и после мероприятий, руб.

Система нематериальной мотивации разрабатывается индивидуально для каждой компании и является необходимым дополнением к системе материального стимулирования труда. Более того, система мотивации в компании не может быть универсальной для всех сотрудников. От того, к какой категории относится сотрудник, зависит метод нематериального стимулирования для него.

Первым шагом разработки системы дополнительных льгот и нематериальной мотивации является:

Проведение социологического исследования. Данное исследование способствует оценке существующей системы оплаты труда, его уровень, справедливость распределения.

Разработка и согласование предложений по совершенствованию системы мотивации с руководством.

Определение и внедрение новых методов стимулирования труда.

Сбор статистических данных по уровню мотивации персонала и оценкам системы стимулирования с последующей разработкой стратегии по развитию мотивации.

Изучение опыта зарубежных и отечественных предприятий по оценке мотивации и применению новых методов стимулирования.

В чем же основные причины низкой мотивации труда? На основании многих социологических исследований специалисты в области управления персоналом выделяют следующие причины:

– мотивационные (система оплаты труда работников, недостаточная дифференциация заработной платы, снижение престижа работы).

– организационные (несоответствие количества работников объемам выполняемой работы, режим труда и отдыха).

– условия труда (безопасность труда, устаревшее оборудование). Большинство предприятий работает на оборудовании 3-го поколения, в то время как все развитые страны работают на оборудовании 5-го поколения.

– социальные (обеспечивает сотрудникам гарантии стабильности, уверенности в завтрашнем дне, предоставление социального пакета, признание работников внутри коллектива).

– взаимоотношение в коллективе (отсутствие взаимодействия между высшим руководством и рабочими, психологический климат в коллективе, отсутствие продвижения по карьерной лестнице, нет возможности профессионального роста и самовыражения).

Зная основные причины низкой мотивации своих сотрудников, руководитель сможет способствовать снижению текучести кадров, несомненно, влиять на приверженность к компании, развивая и совершенствую корпоративный дух в компании, что приведет к положительным тенденциям на уровне рабочего поведения персонала.

Библиографический список

1. Быстров В.А. Организация и управление производством и персоналом [Текст] : учеб. пособие /В. А. Быстров. СибГИУ. – Новокузнецк, 2014. – 404 с.

2. Шестакова О. Когда почет дороже денег [Текст] / О. Шестакова, С. Круглова // Справочник по управлению персоналом. – 2010. – № 1. – С. 62–69.

УДК 005.336

МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ АСПЕКТОВ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРОДАЖ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ФАГОТ»)

Косняковская К.П., Гречнева Ю.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Рассмотрены вопросы мотивации и управления персоналом, представлена модель системы управления и мотивации торгового персонала, как один из аспектов увеличения продаж.

Ключевые слова: мотивация, управление персоналом, модель, продажи.

Система управления персоналом компании – это совокупность приемов, технологий и методов организации работы с персоналом. В свою очередь, система мотивации персонала – неотъемлемая составляющая всей системы управления персоналом, это один из наиболее эффективных инструментов управления, позволяющих влиять на качество деятельности сотрудников и компании в целом. Существуют различные модели системы управления персоналом, а также модели системы мотивации. Особенность данной работы заключается в том, что в ней дана модель системы управления персоналом, которая содержит модель системы мотивации как базовую составляющую, способствующую увеличению продаж товаров и услуг.

Модель управления – это теоретически выстроенная совокупность представлений о том, как выглядит система управления, как она воздействует на объект управления, как адаптируется к изменениям во внешней среде, чтобы управляемая организация могла добиваться поставленных целей, устойчиво развиваться и обеспечивать свою жизнеспособность. Она включает в себя базовые принципы менеджмента, стратегическое видение, целевые установки и задачи, организационную культуру, движущие силы развития и мотивационную политику.

Модель системы управления и мотивации персонала была разработана применительно к торговой компании ООО «Фагот». Данная организация работает на рынке Кемеровской области уже долгое время, занимается реализацией продуктов питания и выполняет функции посредника-дистрибьютора. В последнее время

продажи компании упали. С целью выяснения причин падения продаж, было проведено исследование, которое показало, что главной причиной уменьшения прибыли является отсутствие заинтересованности и мотивации у торговых представителей компании. Причем отсутствие мотивации персонала – не внезапно обнаружившийся фактор, а хроническое явление последних лет деятельности ООО «Фагот». Также в результате проведенного исследования стало известно, что вторым фактором, оказавшим непосредственное влияние на уменьшение продаж, стали неблагоприятные экономические условия, результатом которых стало повышение цен на продукцию иностранных и отечественных брендов, уникальным дистрибьютором которых является «Фагот» (например, продукция Hochland). Третьей причиной падения продаж, согласно проведенному исследованию, стал выход на рынок аналогичных позиций товаров более дешевых отечественных конкурентных торговых марок (например, Плавыч).

Так как компания «Фагот» является дистрибьютором продукции, то так называемый второй и третий фактор падения продаж являются более объективными по отношению к явно-субъективному первому фактору – отсутствию заинтересованности и мотивации персонала. Поэтому далее будет рассмотрен именно этот фактор.

Стоит отметить, что мотивационная программа торгового персонала в ООО «Фогот» в настоящее время есть и более того запущена в действие, но, к сожалению, не оказывает должного влияния на торговый персонал. Более того, эта мотивационная программа несет демотивационные последствия, результат – падение продаж. Причиной является то, что мотивационная программа не отвечает основным требованиям мотивации торгового персонала:

– планы продаж завышаются вслед за повышением цен на продукцию (при отсутствии стимулирующих акций для покупателей и при наличии продукции конкурентов, которая в два раза дешевле, а по качеству не уступает) и не соответствуют реальной цифре, которую адекватно «можно осилить»;

– в случае выполнения плана продаж, он немедленно в следующем месяце увеличивается, а сумма поощрения остается прежней; причем не учитывается специфика продаж по месяцам и сезонам (например, план продаж был выполнен перед новым годом, в декабре, а в январе план продаж повышается, не смотря на то, что продажи в январе падают);

– при увеличении плана продаж и стоимости продукции, заработная плата персонала остается прежней;

– денежное поощрение за выполнение общего плана не повышается пропорционально увеличению плана продаж уже несколько лет, следовательно, не является мотивирующим;

– денежное поощрение за выполнение спецзадач тоже постоянно и уже на протяжении долгого времени составляет 2000 рублей при постоянно повышающихся планах продаж;

– что касается морального поощрения (мотивации), то оно отсутствует, а имеет место агрессивно-давленческая форма психологической мотивации, выражающаяся в порицании и угрозах депремирования;

– социальная мотивация отсутствует, не смотря на то, что она является настолько же важной, как и моральная и материальная.

Стоит отметить, что «внешняя» мотивация торгового персонала ООО «Фагот» тоже не дает положительного результата. В связи с этим, страдает личностная и групповая мотивация, что ведет к проблемам в объемах продаж.

В результате анализа системы управления и мотивации персонала, была предложена модель этой системы как один из аспектов увеличения продаж. Данная модель представлена на рисунке 1.

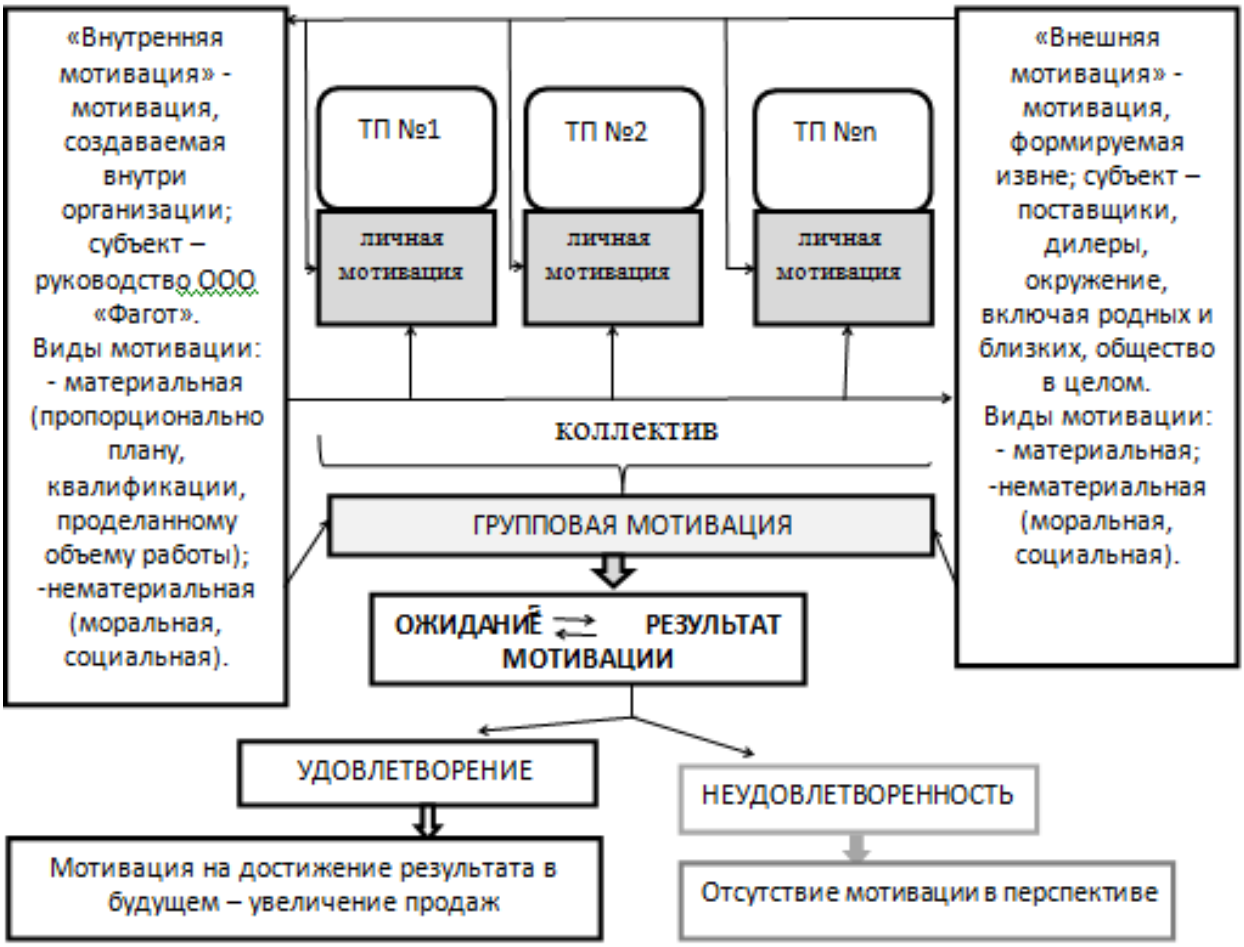

Рисунок 1 – Модель системы управления и мотивации персонала ООО «Фагот»

Суть модели состоит в том, что нужно анализировать и координировать как так называемые внешние аспекты мотивации, так и внутренние для того, чтобы в целом, мотивация, направленная на торгового представителя (ТП), выполняла свою основную функцию: способствовала укреплению желания торгового представителя компании «Фагот» достигать поставленных результатов, а также стремиться к более высоким продажам.

Необходимо плотно сотрудничать с производителями и дилерами. В случае, если они не предоставляют своих торгово-мотивационных проектов (что бывает крайне редко), совместно разрабатывать их.

Если говорить о внешней мотивации, то помимо материальной, здесь огромную роль играет социальная мотивация. Социальная мотивация – это как раз такая мотивация, которая направлена на общественное одобрение профессиональных успехов и качеств работника. Социальная мотивация использует такие способы воздействия на человека, как публичное признание заслуг, наделение объекта символами статуса, реальное изменение статуса в социуме, предоставление больших возможностей для самовыражения. В данном случает особую роль играет формирование репутации ООО «Фагот» и статуса сотрудника этой компании. Также необходимо участие лучших сотрудников в региональных или общероссийских профессиональных конкурсах.

Отсутствие внутренней мотивации – это хроническая проблема ООО «Фагот». Согласно предлагаемым рекомендациям, материальная мотивация должна формироваться пропорционально выполненному/невыполненному плану продаж, соответственно квалификации и проделанному торговым представителем объему работы. Нематериальная мотивация должна быть умеренно-оптимизационной, а не агрессивно-управленческой формы.

Внешняя мотивация напрямую связана с внутренней мотивацией. Вместе они влияют как на личную мотивацию каждого торгового представителя, так и на их групповую мотивацию. Если ожидания по отношению к мотивационным благам совпадают с результатами, то торговый представитель ООО «Фагот» настроен на дальнейшую качественную работу и достижение высокого объема продаж. Если же ожидания не соответствуют результату поощрения, то у сотрудника возникает ощущение обмана и несерьезного отношения организации, мотивация на достижение результата уга-

сает, сотрудник не заинтересован в увеличении продаж. Этого пути развития событий стоит избегать, так как помимо всего прочего, страдает репутация организации, что в настоящее время и произошло с репутацией ООО «Фагот» в глазах собственных сотрудников и профессионального торгового сообщества в целом.

Системе мотивации персонала нужно уделять внимание, потому что от этого зависит не только увеличение продаж, но и репутация организации в целом. А репутация – это самое ценное и, если ее испортить, очень сложно будет восстановить.

Библиографический список

1. Боковня А.Е. Мотивация-основа управления человеческими ресурсами : (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) / А.Е. Боковня. – Москва : ИНФРА-М, 2011. – 141 с.

2. Ходакевич А. Н. Мотивация труда сотрудников как фактор стабильности и успешности организации / А. Н. Ходакевич. – СПб.: Лион, 2007. – 149 с.

УДК 331.214

ПРОБЛЕМЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Сковер А.Р.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Заработная плата, как основной мотив трудовой деятельности подвергается воздействию многих факторов, и влияние их в России крайне противоречиво. В данной статье рассматриваются проблемы государственного регулирования заработной платы и социальных трансфертов в контексте инфляционного развития экономики и низкой производительности труда.

Ключевые слова: Качество трудовой жизни, заработная плата, минимальный размер оплаты труда, производительность труда, пенсионные выплаты.

Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудо-

вого потенциала человека. Качество трудовой жизни характеризуется, в том числе тем, что работники должны получать справедливое вознаграждение за труд и признание своего труда. Данное понятие изначально взаимосвязано с мотивацией – побуждение человеческого поведения, базирующееся на субъективных ощущениях недостатков или личных стимулах. В настоящее время, физиологические потребности, связанные с обеспечением выживания (они включают потребности в еде, воде, убежище, отдыхе и т.д., а формами их реализации могут быть оплата труда, премии, районные выплаты, пособия и т.п.) в значительной степени превалируют над потребностями в безопасности, социальными потребностями (потребности в причастности), потребностями в уважении и самовыражении. Опасения потерять работу многих заставляют работать на пределе своих физических возможностей, какие уж тут думы о безопасности и самовыражении. Недавно проведённое исследование Института социологии Российской академии наук показало, что в среднем граждане нашей страны трудятся 9,5 часов в день, а каждый седьмой – 12 и более часов.

Система мер прямого и косвенного регулирования трудовой деятельности достаточно обширна: минимальная оплата труда, регулируемые тарифы, индексация и т. д. Следует признать, что многочисленные реформы в этой области не приносят ожидаемых результатов. Если раньше стремление правительства не выйти за рамки прогнозируемой инфляции воспринималось обществом с пониманием, то сегодня, при проведении фактически политики замораживания заработной платы его удовлетворение от «угадывания» темпов инфляции вызывает лишь раздражение. Казалось бы, постоянно распространяемая информация о динамике стоимости потребительской корзины, прожиточном минимуме, динамике заработной платы убедительно доказывают правильность выбранного пути развития. На самом деле мы видим, что и цены растут быстрее, и корзинка становится легче. Заниженная инфляция – обоснование достаточности средней заработной платы, размеров индексации. Та же минимальная заработная плата, с 1 января 2014 г. установленная в размере 5965 руб., выполняет чисто расчётную функцию (например: начисление выплат по временной нетрудоспособности) и не соответствует величине прожиточного минимума – 8200 руб. (тоже та ещё цифра). На самом деле – на многих рабочих местах минимальная оплата определяется подзакон-

ными, нормативными актами и она обычно выше (нужно обеспечить налоговые поступления, пенсионные выплаты). Но в России достаточно мест (депрессивные города, трудоизбыточные регионы), где подобную сумму сочтут за благо.

Если в государстве законодательно принимается эта норма, то эта сумма должна обеспечивать прожиточный минимум, и всякий работодатель должен платить не меньше (а вот это, пожалуйста). Надо вернуть этому показателю первоначальный смысл, иначе аббревиатура МРОТ вызывает у многих ассоциацию о загробном мире. В действительности, инструмент установления уровня минимальной заработной платы превращен из источника обеспечения минимального дохода в механизм обнищания. А ведь наша страна, подписав Конвенцию 95 Международной Организации Труда об охране заработной платы, взяла на себя обязательство защищать работника от низкой заработной платы. Во всех нормально развивающихся странах наличие работы, не всегда являются гарантом процветания, высокого дохода, но от нищеты спасает. В России же даже работая можно пребывать в бедности и дальнейшее ухудшение ситуации, выраженное в росте цен и сокращении заработной платы, поставит миллионы соотечественников в критическую ситуацию.

Серьёзной проблемой социальной политики, определяющей поведение индивида, его трудовую мотивацию, является соотношение между уровнем заработной платы и трансфертами. За последние 3 года пенсионные выплаты проиндексированы более чем на 50% (и это при нарастающем дефиците пенсионного фонда, когда он уже консолидирован с государственным бюджетом, и накопительная часть пенсий заморожена). Прибавка состоялась, но не сбылись ожидания. Причина не только не в продуманности реформы, но и в неуклюжих попытках объяснить механизм повышения через многообразие запутанных, часто меняющихся показателей (тут и обязательная, и накопительная части пенсионных выплат, и валоризация и т.п.). На фоне декларируемой инфляции это повышение пенсий выглядит замечательно, но непредсказуемый рост цен на товары и услуги это повышение просто “съедает”. Но самое интересное не в этом, а в том, что заработная плата (финансовая основа формирования пенсионных выплат) должна расти быстрее. На сегодняшний день их динамика значительно различается, фактически становится разновекторной. В бюджетной сфере на повы-

шение заработной платы скоро может не хватить денег ни в федеральном, ни в региональном бюджете.

У нас в стране у власть придержащих очень популярно выражение « Я убеждён, что…» после принятия очередного закона, позволяющего, по их мнению, установить всеобщую благодать с «понедельника». Никто не отменял действие экономического закона опережающего развития производительности труда по сравнению с ростом заработной платы. И сегодняшний курс на безусловное выполнение государством взятых на себя социальных обязательств в условиях экономической и политической стагнации приведёт к снижению всяческих социальны гарантий. Всё сводится к попыткам иначе поделить уменьшающийся пирог. Надо бы создать условия, когда рост доходов (и зарплаты, и прибыли, и ренты и т.д.) ставится в зависимость от динамики производительности труда. Разрыв между доходами самых богатых и самых бедных достиг разницы в 40 раз. Давайте отберём неправедно нажитое у олигархов и поделим – не поможет. Следует менять отношения собственности, уменьшать вмешательство государства в экономику, создать нормальную судебную систему и т.д. Всё это надо делать, правильно расставив приоритеты.

На наш взгляд, нельзя не упомянуть ещё два обстоятельства определяющих низкую заработную плату. Первое – в структуре нашего производства очень много рабочих мест, которые при мизерной зарплате создают ничтожную добавленную стоимость. Второе – масса рабочих мест с высокой оплатой не имеют никакого отношение к созданию реального продукта, именно поэтому рассуждения о высоких зарплатах - крайне нервная тема для россиян. Если учесть, что рост производительности труда в стране отстаёт от роста заработной платы, то с учётом вышесказанного труд у нас “дорогой”. Это не зарплаты у нас в стране такие высокие, просто мы трудимся неэффективно. У нас же охранники на каждом шагу. Такая же ситуация с персональными водителями. В России минимум 2–3 миллиона здоровых мужиков, которые работают, но практически ничего не производят в экономике. Окажись они на улице, среди рабочих возникла бы такая конкуренция, что зарплаты падали бы на протяжении нескольких лет.

Лишних людей хватает и в реальном производстве. К примеру, Россия производит примерно в 2,5 раза меньше цемента, чем страны Евросоюза, а задействовано у нас в цементной отрасли со-

трудников в три раза больше. Это говорит о том, что производительность в России в шесть раз ниже.

Приток нефтедолларов и помощь властей позволяли держать доходы населения на относительно высоком уровне, сейчас население не питает иллюзий по поводу улучшения экономической ситуации. Получается замкнутый круг: зарплаты не растут, потому что экономика топчется на месте. Для оживления экономики необходим потребительский спрос, а его не бывает без роста зарплат. Надо четко осознавать: наша экономика находится в ловушке дешевого труда. Пока он остается самым недорогим ресурсом, работодатель элементарно не заинтересован в обновлении производства, поскольку эксплуатация дешевого труда более выгодна, нежели затраты на модернизацию. Повышение заработной платы носит номинальный характер и выглядит, как попытка догнать инфляцию.

Если повышение зарплаты в масштабах всей страны не уравновешивается какими-либо противодействующими факторами, такими, например, как рост производительности труда, то увеличиваются издержки на единицу продукции. Производители отвечают на это сокращением производства товаров и услуг. При неизменном спросе это уменьшение предложения приводит к повышению уровня цен. Так, чрезмерное повышение номинальной заработной платы ведет к инфляции, обусловленной ростом издержек.

Повышение налоговых ставок, случившееся за последние годы, усугублённое в настоящее время и повышением ЦБ России ключевой ставки, и отлучением отечественного бизнеса от мировых финансовых ресурсов – не только дополнительное бремя на бизнес, но в силу рациональных ожиданий последнего, не мотивирует его на повышение заработной платы своим работникам. И это ещё одна причина замораживания заработной платы, инициированная властью. Всё это имеет далеко идущие последствия – снижается мобильность трудовых ресурсов и, как следствие, тормозится реструктуризация российской экономики.

Вероятно, не следует детально расписывать нарастающую нехватку финансовых ресурсов, но следует честно сказать, что рассчитывать на себя в ближайшем будущем придётся в гораздо большей степени, чем сегодня. Что сегодня происходит с политикой доходов и заработной платы? Проводится политика замораживания заработной платы (уместная во время кризиса), но ведь она

была продиктована логикой многих наших реформ. Взять ту же реформу системы оплаты труда в бюджетной сфере, в результате которой оплата труда не индексируется, а механизм стимулирования не работает. Расписываемые преимущества новой системы диаметрально расходятся с нашими ощущениями, результат – крайнее неудовлетворение действиями того же государства. И в обозримом будущем ничего не изменится. Полагаем, что дело не только в санкциях, введённых против России, в неблагоприятной тенденции цен на нефтяном рынке. Активно проводимые реформы в тех же отраслях бюджетной сферы под лозунгом оптимизации хозяйственной деятельности с начала 2001-го года, ничего общего с повышением эффективности не имели, всё свелось к банальному сокращению финансирования.

Если экономический рост не сопровождается устойчивым ростом благосостояния, то стимулы к эффективной экономической деятельности резко снижаются. Перенос акцента в государственном регулировании доходов с перераспределения на создание условий формирования доходов самим индивидом – наиболее перспективный путь перехода к устойчивому развитию.

УДК 35.08

«НОВОЕ ЛИЦО» ГОССЛУЖБЫ – ОТВЕТ НА СОВРЕМЕНЫЕ ВЫЗОВЫ ВРЕМЕНИ

Ковалева Е.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассматриваются основные направления повышения эффективности работы государственных служащих в рамках государственной программы развития гражданской службы на 2015–2018 годы. Реализация программы позволит повысить эффективность института государственной службы в соответствии с потребностями гражданского общества и развития экономики.

Ключевые слова: государственные служащие, государственная программа развития гражданской службы, бюрократизация, базовые требования, функциональные требования.

Развитие экономики, ее эффективность зависят, в том числе, и от эффективности работы государственных служащих, их профессионализма, деловых качеств. Работа по изменению лица государственного аппарата проводится в рамках государственной программы развития гражданской службы на 2015–2018 годы [2]. С одной стороны, принятие этой программы связано с объективными процессами изменений, происходящих в обществе и экономике, а с другой – раздутостью государственного аппарата чиновников, чрезмерной бюрократизацией, использованием устаревших форм работы.

В рамках госпрограммы в течение трех лет планируется перераспределение функций и полномочий ведомств, оптимизация численности работников государственных органов власти [3]. Согласно данным Росстата по состоянию на 2013 год, на федеральном уровне числятся почти 49 тыс. чиновников и около 1,5 млн. государственных служащих – в регионах. Из общего числа 81,7 % работают в органах исполнительной власти, 14,9 % – в судебной власти и прокуратуре, 2,1 % – в законодательной власти и 1,1 % – в других государственных структурах [4]. После СССР количество чиновников увеличилось в два раза. Сокращению аппарата чиновников будут способствовать новые квалификационные требования: для замещения определенной должности государственному служащему нужно будет соответствовать требованиям относительно образования, опыта работы, профессиональных качеств и др. Такие поправки в действующий Федеральный закон «О государственной гражданской службе» подготовлены Министерством труда и социальной защиты. Они вступят в силу с 1 января 2017 года. До 31 декабря 2017 года планируется провести внеочередную аттестацию в государственных органах.

Требования следующие: базовые (к уровню образования, стажу гражданской службы, профессиональным качествам и так далее) и функциональные (к конкретной специальности и направлению, а также личные характеристики). Что касается базовых требований, то для замещения должности госслужбы категорий «руководители», «помощники» и специалисты» соискатели должны будут иметь образовании не ниже уровня специалитета или магистратуры по профильному направлению. Высшие должностные лица, их заместители, а также начальники департаментов в ведомствах в 2015 году должны получить степень доктора или мастера

по государственному управлению. Госслужащие высшей категории должны обязательно проходить профессиональную переподготовку по дополнительным профессиональным программам MPA (мастер по государственному и муниципальному управлению) и DPA (доктор государственного управления). Без наличия подобных степеней служащий не сможет занимать руководящую должность. Программы MPA и DPA включают в себя примерно одинаковые основные тематики: «Основы государственного и муниципального управления», «Стратегическое государственное управление», «Налоги и налогообложение», «Управление внешнеэкономической деятельностью». Сроки получения степеней варьируются от 1 года до 2 лет. Такая программа направлена на новое поколение кадров, ее омоложение.

Для того, чтобы руководители министерств, ведомств и других госорганов имели навыки работы в области информационных технологий, предлагается в должностные обязанности вписать также компетенции в информационно-аналитической сфере и информационных технологиях [1]. В России создается новая глобальная система госуправления на основе системы распределенных ситуационных центров (СРСЦ). Она свяжет в единую сеть все ведомственные и корпоративные центры для эффективного управления в социально-экономической сфере и сфере нацбезопасности. Эффективность управленческих решений в таких центрах будет напрямую зависеть от уровня профессиональной подготовки чиновников. Аналогичные центры в системе госуправления есть в США и Европе. В России они уже есть у МЧС, МВД, ГИБДД, Минобороны, Федеральной службе охраны (ФСО) [5].

Соискатели должности чиновника должны будут сдавать обязательные тесты (сейчас он состоит из 600 вопросов, но они будут расширяться и изменяться). Результаты тестирования будут действительны в течение года. Тестирование – это одна из составляющих оценки деятельности госслужащих по системе KPI (ключевые показатели эффективности) [6]. Принципиально важно то, что данные этих показателей приравняют к эффективности работы ведомства.

Психологическое тестирование поможет определить склонность чиновников к коррупции. В 2016 г. в ведомствах будут запущены пилотные проекты по мониторингу этического климата. В правительстве разработан кодекс этики и служебного поведения.

Участвовать в реализации программы развития гражданской службы будут все федеральные государственные органы. Ее реализация позволит повысить эффективность института государственной службы в соответствии с потребностями гражданского общества и развития экономики.

Библиографический список

1. Зайцева Т.В. Формирование квалификационных требований к государственным гражданским служащим на основе компетентностного подхода / Т.В. Зайцева, Н.Н.Опарина, Е.А.Панова. – Государственное управление. Электронный вестник. – 2014. – №46. – С. 277–290

2. О федеральной программе "Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015–2018 годы)" и плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015–2018 годы" [Электронный ресурс]: Проект Указа Президента Российской Федерации (подготовлен Минтрудом России 29.01.2015 г.). – Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

3. О внесении изменений в Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" [Электронный ресурс]: Доработанный текст проекта Федерального закона (подготовлен Минтрудом России 28.01.2015). – Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

4. Рудой В.В. Штатная численность государственных гражданских служащих: рекомендации к ее нормированию / В.В. Рудой, М.А.Овакимян // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2014. – №4. – 26–31

5. Фионова Л.Р. Управление подготовкой государственных служащих для работы в системе « Электронное правительство» / Л.Р.Фионова // Материалы Афанасьевских чтений. – 2013. – Т.1. №11. – С. 245–251

6. Щукин И.А. Использование ключевых показателей эффективности как современного метода повышения результативности государственного управления / И.А.Щукин // ФГОБУ ВПО «Финансовый ун-т при Правительстве РФ. – Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

СЕКЦИИ: СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ.

УДК 622.6

ВЛИЯНИЕ КРИЗИСА НА ОПТИМИЗАЦИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА МЕТКОМБИНАТА

Быстров В.А., Новиков Н.И.*, Вуцан Е.С.

**Новокузнецкий филиал-институт КемГУ, г. Новокузнецк*
Сибирский государственный индустриальный университет, г. Новокузнецк

В работе рассмотрены основные причины низкой производительности, рассмотрены факторы гибкого управления численностью персонала, разработаны этапы расчета нормативной численности персонала.

Ключевые слова: численность персонала, производительность, нормативная численность, прибыль и рентабельность.

Разразившийся экономический мировой кризис 2008–2010 гг. вскрыл практически все «узкие места» в металлургической отрасли. Анализ изменения структуры себестоимости зарубежных металлургических компаний выявил меньшую долю материальных затрат на производство (48÷61%) по сравнению с российскими компаниями (75÷83 %), что снижает их зависимость от конъюнктуры рынков сырья и материалов, остальные затраты приведены в таблице.

На шести крупных отечественных предприятиях производительность труда ниже, чем западных в 2,1÷8,3 раза. Эти различия обусловлены как объективными (различия собственно производительности труда), так и субъективными (различия в производственной структуре предприятий) факторами.

За последние 15 лет, вплоть до 2013 г., производительность труда в производстве черных металлов Великобритании, Германии, Италии увеличилась почти на 300 т в год на одного работающего, в

Бразилии – на 336 т, в Южной Корее и США – почти на 500 т, а в России – всего на 95 т.

Таблица – Структура себестоимости товарной продукции отечественных и западных металлургических компаний за 2010 г. и 2012 г.

Компания	Себестоимость, млн. евро	Виды затрат, % себестоимости				
		Сырье, материалы, %	Топливо, энергия, транспортные расходы,	Оплата труда и социальные налоги, %	Амортизация и износ оборудования, %	Прочие расходы, %
Corus Group	9211 9460	37,76 48,46	14,08 16,15	20,90 19,49	11,11 3,70	16,15 12,20
Arcelor	24365 29323	49,14 54,53	14,34 15,56	19,29 16,71	5,06 4,41	12,17 8,79
Thyssen Krupp	36064 42578	59,89 60,30	9,89 7,02	20,05 21,02	5,20 5,14	9,86 6,52
НЛМК	34094 65563	74,8 79,5	5,1 3,9	10,2 8,8	2,1 2,0	7,8 5,8
Северсталь	54200 89700	63,2 67,8	9,9 7,2	11,2 9,5	2,9 2,6	12,8 12,9
ММК	47513 105186	62,0 73,0	5,0 5,0	10,0 6,0	3,0 3,0	20,0 13,0
ЗСМК	37232 57534	68,4 70,5	5,3 6,6	11,7 9,5	2,9 2,8	11,7 10,6

Основные причины низкой производительности, а следовательно, излишков персонала на российских металлургических комбинатах:

1) неудовлетворительное состояние техники и технологии, включая технический уровень применяемого оборудования и технологических процессов; высокий уровень износа оборудования; низкий уровень автоматизации;

2) организационные причины, включая неэффективную организационную структуру управления;

3) социальные факторы, включая особенности рынка труда моногородов; давление местной (региональной) администрации.

Основной фактор регулирования численности персонала предприятий – состояние материальной базы, однако не следует уменьшать значимость организационных и социальных факторов. Под гибким управлением численностью персонала предприятия

понимается комплекс мероприятий, направленных на изменение численности работников в зависимости от технического состояния оборудования, применяемой технологии и организации производства, спроса на продукцию, финансового состояния, процедур реорганизации и реструктуризации, социальных факторов. Управление численностью персонала предприятий охватывает:

– совершенствование организационной структуры управления комбината;

– повышение гибкости управления резервами рабочей силы;

– совершенствование организации производства и труда комбината;

– совершенствование кадровой политики при управлении сокращением персонала и регулированием текучестью кадров;

– совершенствование организации оплаты труда в целях установления зависимости уровня зарплаты работников от их численности и производительности;

– модернизацию, автоматизацию производства и оборудования;

– автоматизацию процесса подготовки решений по персоналу.

При гибком управлении численностью работников усиливается значимость таких факторов, как спрос на продукцию, финансовое состояние, методы организации производства и труда. На рисунке представлена блок-схема совершенствования оргструктуры управления оптимальной численностью работников комбината в условиях изменяющихся объёмов производства.

При выборе формы гибкого использования рабочей силы рекомендую использовать следующие критерии:

– продолжительность и глубину изменения объёма производства;

– продолжительность отрезка времени, в течение которого фактическая численность персонала может быть приведена к требуемой (нормативной);

– материальные затраты и экономия, связанные с применением выбранной формы гибкого использования рабочей силы.

Научными исследованиями, проведенными авторами за последние годы на ЕВРАЗ «ЗСМК», установлена прямая связь между обстановкой, в которой работает человек, и эффективностью его труда. На предприятиях проводится изучение социально-психологического климата в коллективах. В настоящее время на комбинате разработан пакет нормативных документов (периодиче-

ски изменяющихся) позволяющих вести расчеты численности персонала. Рассчитанная по данным методикам численность принимается за **нормативную.**

Рисунок – Блок-схема совершенствования организационной структуры управления комбинатом при определении оптимальной численности персонала

Нормативная численность – это количество работников определенной квалификации, необходимое для выполнения конкретного объема работ в единицу рабочего времени в данных организационно-технических условиях. Основой всех расчетов численности является расчет удельных затрат труда на выполнение всех видов основных и вспомогательных работ.

Расчёт нормативной численности состоит из следующих этапов:

1. Определяется перечень профессий, для которых необходимо определить нормативную (оптимально-необходимую) численность.

2. На основании официальных плановых показателей определяется плановый объём производства (выполненных работ) за исследуемый период.

3. Осуществляется расчет удельных трудозатрат на производство.

4. Удельные трудозатраты определяются на основании изучения трудовых процессов методом непосредственных наблюдений (фотография рабочего дня и хронометраж) в соответствии с разработанной методикой.

Расчёт нормативной (оптимально-необходимой) численности выполняется по следующей формуле:

$$Нч = \frac{(ГТо \cdot Кр + ГТно)}{В} \cdot Кп, \qquad (1)$$

где $Н_ч$ – нормативная численность, (чел.); $ГТ_о$ – годовые трудозатраты на работы непосредственно связанные с объёмами производства, (чел. час); $К_р$ – коэффициент, учитывающий регламентированные внутрисменные перерывы на отдых и личные надобности и неустранимые организационно-технические перерывы; $ГТ_{но}$ – годовые трудозатраты на работы, не связанные с объёмами производства, (чел. час); В – годовой баланс рабочего времени одного работника, (час); $К_п$ – коэффициент, учитывающий потери рабочего времени из-за неявок на работу по уважительным причинам. Коэффициент определяется по результатам анализа использования рабочего времени по каждому подразделению.

Нормативы численности рассчитываются отдельно для каждой профессии и категории работников (технологи, ремонтный персонал: энергетики, механики, электрики и др.). В случае расчета численности рабочих сдельщиков учитывается фактический уро-

вень выполнения норм выработки, и делаются соответствующие корректировки.

В области методологии авторами предложен аппарат системного обоснования норм труда для металлургических комбинатов, работающих в условиях рынка, на основе которого возможна разработка конкретных методик нормирования труда металлургических переделов по видам работ и т. п.

В области организации предложены конкретные решения по перестройке, развитию применявшейся ранее системы нормирования труда на отечественных предприятиях в соответствии с изменениями, обусловленными ходом экономической реформы, а также предложены конкретные решения по компьютеризации расчета и обоснования норм труда [1–2].

Первым принципиально новым положением нормирования труда является ***комплексность***. Согласно этому принципу норма труда должна быть обоснована по комплексу взаимоувязанных факторов – техническим, психофизиологическим, социальным и экономическим параметрам трудового производственного процесса.

Второй принцип – ***системность*** – означает, что нормы труда должны устанавливаться с учетом конечных результатов производства. Он выведен из законов экономии времени и планомерного, пропорционального развития, и так же как и предыдущий, при известной корректировке [1] может составить важнейшее принципиальное положение в новой теории нормирования труда. Суть доработки должна сводиться к тому, что ориентироваться необходимо не просто на конечные результаты производства и выполнение плана, а на изменение конъюнктуры рынка и на динамику спроса.

Третий принцип – ***эффективность*** – определяет необходимость установления таких норм, которые при заданных условиях производства смогут обеспечить достижение требуемого результата с минимальными суммарными затратами живого и овеществленного труда.

Четвертый принцип – ***прогрессивность*** – ориентирует на применение в методах нормирования труда и в подборе информации для обоснования норм последних достижений науки и техники, как в области технологий, так и в области организации труда. Он выведен из законов экономии времени и возвышения потребностей.

Пятый принцип – ***конкретность*** – означает соответствие устанавливаемой нормы условиям труда, применяемым технологиям,

материалам, сложности работ, масштабам производства, и вытекает практически из всех объективных экономических законов.

Шестой принцип – ***групповая дифференциация*** – представляет собой, по сути, требования психофизиологического обоснования нормы по полу и возрасту. Этот принцип обусловлен действием закона восстановления затрат рабочей силы.

Что касается технического, психофизиологического, социального обоснования норм труда, то в прежней теории нормирования, разработанной еще советскими специалистами, следует все-таки отметить три важных обстоятельства.

Во-первых, обоснование норм по техническим параметрам определяется принципом экономической рациональности и дополняет экономическое обоснование в части учета в нормативных значениях внутренних параметров производства. Обоснование же по психофизиологическим и социальным параметрам – принципом повышения качества трудовой жизни с целью отражения в нормах также внутренних параметров производственно-бытовой среды.

Во-вторых, техническое, психофизиологическое и социальное обоснования играют подчиненную роль по отношению к двум первым – маркетинговому и экономическому. Это с непреложной очевидностью вытекает из самой логики рыночной экономики – всякая деятельность на предприятии должна быть подчинена маркетинговому (коммерческому) успеху. Поэтому обоснование нормы по техническим, психофизиологическим и социальным характеристикам должно быть направлено не столько на саму норму (она должна быть получена из параметров рынка), сколько на технологию, организацию труда и производственного быта работников с тем, чтобы совершенствование последних позволило комбинату выполнить эту, взвешенную по параметрам рыночной конъюнктуры, норму. Для этого авторы работы исходят из постулата, что каждый работник должен стать «маркетологом» комбината, с целью повышения его прибыльности.

В-третьих, техническое, психофизиологическое, социальное обоснования могут выполнять свою оценочную функцию только в том случае, если в качестве объекта нормирования будет выступать производственная операция. Это необходимо для постоянного квалификационного роста работников путем создания высокой мотивации и, как следствие, высокой производительности труда.

Таким образом, норма является всесторонне обоснованной, а следовательно, способной нести необходимую функциональную нагрузку в структуре задач промышленного менеджмента. Такую норму полагается называть системно обоснованной нормой, в отличие от научно- или технически обоснованной, как было принято в прежней теории и практике нормирования труда [2].

В результате анализа одного из подразделений комбината выявлено, что изменение годовых трудозатрат, зависящих от объёма работ, составили:

$$5335{,}75 \times 1{,}15 = 6136{,}1 \text{ чел. час.}$$

Ежесменные трудозатраты, не зависящие от объёмов работ, составили 12 чел. мин. в смену. Соответственно годовые трудозатраты: 12 × 252 = 2922 чел. мин. или 48,7 чел. часов. Расчёт необходимой численности:

$$Н_ч = (6136{,}1 + 48{,}7)/2012 \times 1{,}18 = 3{,}6 \text{ принимаем 4 чел.}$$

Данная методика использована в ряде работ по расчету нормативной численности РСиС в некоторых подразделениях комбината.

Выводы. Совершенствование методологии и методов планирования нормативной численности работников комбината апробировано при анализе занятости руководителей, специалистов и служащих (РСиС) некоторых подразделений ОАО ЕВРАЗ «ЗСМК». За период 2009–2011 гг. был проведен анализ по нормированию, организации труда и планированию численности РСиС. В результате анализа выявлено дублирование функций, неполная загруженность персонала, что позволило установить резерв численности РСиС 12 человек, и получить годовой экономический эффект в размере 767 тыс. руб.

Библиографический список

1. Новиков Н.И. Планирование численности персонала предприятий / Н.И. Новиков, Д.А. Некрасов, В.А. Быстров // Вестник РАЕН: Вып. 16: СибГИУ. – Новокузнецк, 2006. – 219 с. (С. 180–186).

2. Быстров В.А. Социальные основы управления персоналом организации: монография/ В.А. Быстров, Н.И. Новиков, П.К. Дьяков: Publishing House Science and Innovation Centre – Saint-Louise, MO, USA, 2013. – 174 с. (5–38).

УДК 622.6

ОЦЕНКА ОРГСТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В ЛИНЕЙНОМ АГЕНТСТВЕ ФИРМЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «ЕРУНАКОВО»

Вуцан Е.С., Быстров В.А.

Новокузнецкий филиал Современная гуманитарная академия
Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк

В работе рассмотрено определение реальной необходимости наличия штатных единиц в штатном расписании цеха. Для этой цели проведен анализ функций (задач и обязанностей) указанных должностей. Исследование выполнено на основании утвержденных в ЛАФТО «Ерунаково» должностных инструкций.

Ключевые слова: оргструктура фирмы, кадровые ресурсы, оптимизация численности персонала, эффективность.

Линейное агентство фирменного транспортного обслуживания (ЛАФТО) «Ерунаково» является самостоятельным структурным подразделением Кузбасского агентства транспортного обслуживания структурного подразделения ОАО «РЖД» [1, 2].

Функциональная структура ЛАФТО имеет существенный недостаток – ее громоздкость и инерционность в функционировании, что приводит к задержке выполнения управленческих решений. Бюрократичность системы проявляется в том, что имеет место жесткая вертикаль управления. Функциональность системы управления (ОСУ) ЛАФТО «Ерунаково» проявляется в том, что вся организация (цех) структурирована на отдельные блоки (подразделения), имеющие свои четко определенные задачи и обязанности. Основные функциональные блоки (подразделения) разбиты, в свою очередь, на меньшие технологические блоки (службы, участки) и соответствующие бригады различных служб. То есть ОСУ ЛАФТО «Ерунаково» является типовой бюрократической, функциональной системой с вторичными подразделениями. Преимущества и недостатки данной системы сведены в таблицу 1.

Исходя из сложившейся ситуации, целесообразно оптимизировать численность работников в одном из подразделений ЛАФТО «Ерунаково» в цехе подъемно-транспортного оборудования (ЦПТО). В ЦПТО имеется единица мастера по ремонту локомотивов и помощника мастера по ремонту локомотивов.

Таблица 1 – Преимущества и недостатки системы ОСУ ЛАФТО «Ерунаково»

Преимущества	Недостатки
Стимулирует деловую и профессиональную специализацию	Вторичные подразделения более заинтересованы в реализации своих целей и задач и защите своих узких интересов, чем общих целей подразделения
Уменьшает деловую и профессиональную специализацию	Цепь команд от руководителя до непосредственного исполнителя становится слишком длинной
Улучшает координацию в функциональных областях	

Для определения реальной необходимости наличия этих штатных единиц в штатном расписании цеха проведен анализ функций (задач и обязанностей) указанных должностей (таблица 2). Исследование выполнено на основании утвержденных в ЛАФТО «Ерунаково» должностных инструкций [2]. В данном случае налицо дублирование функций и полномочий, нерациональное расходование ФОТ.

Анализ таблицы 2 показывает, что почти все задачи и обязанности мастера по ремонту локомотивов полностью дублируются помощником мастера. Уровень дублирования той или иной позиции получен путем экспертных оценок квалифицированных независимых специалистов (работников аналогичных должностей других подразделений, специалистов отдела организации труда и заработной платы).

Например, в блоке «задачи» одна полностью дублируется помощником мастера, а вторая дублируется на 75 %, то есть уровень дублирования этого блока функций составляет:

$$(1 + 0{,}75) / 2 \times 100 = 87{,}5\ \%$$

В блоке «обязанности» уровень дублирования составляет ≈ 90–95 %.

При штатной численности подчиненного персонала 26 человек (слесари по ремонту подвижного состава, электрогазосварщики), такую загруженность нельзя признать целесообразной (с точки зрения затрат на производство продукции). Следовательно, единица старшего мастера может быть исключена из штатного расписания, а его обязанности (не дублирующие) возложены на мастера.

Таблица 2 – Функции работников ЦПТО ЛАФТО «Ерунаково»

Функции	Мастер по ремонту локомотивов	Помощник мастера по ремонту локомотивов	Дублирование, %
Задачи	Обеспечение ремонта экипажного, компрессорно-автоматного и вспомогательного оборудования локомотивов по плану ремонта	Обеспечение качественного ремонта локомотивов	100 %
	Мастеру подчиняются непосредственно слесари по ремонту подвижного состава, электрогазосварщики	Помощнику мастера подчиняются слесари по ремонту подвижного состава	75 %
Обязанности	Организует работу подчиненного персонала на выполнение поставленных задач		100 %
	Доводит до подчиненных задание, контролирует качество выполняемых работ, обеспечивает своевременное выполнение заданий		100 %
	Осуществляет контроль за обеспечением и экономным расходом материалов, инструмента, приспособлений. Принимает меры по снабжению подчиненного персонала всем необходимым для нормальной работы.		100 %
	Делает эскизы и оформляет заказы на изготовление деталей в механической мастерской и контролирует их выполнение		100 %
	Обеспечивает выполнение технологии и качества ремонта локомотивов, рациональную расстановку и использование рабочих		100 %
	Обеспечивает выполнение подчиненным персоналом требований правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, промсанитарии и правил внутреннего трудового распорядка		100 %
	Осуществляет контроль за соблюдением трудовой и производственной дисциплины подчиненным персоналом	Не допускать до работы персонал без средств индивидуальной защиты	50 %
	Осуществляет мероприятия по предупреждению брака и повышению качества ремонта		100 %
	Присутствует при запуске дизелей локомотивов и принимает необходимые меры по обеспечению безопасных условий для ремонтного персонала		100 %
	Проводит анализ простоев локомотивов в ремонте и потерь всех видов материалов по вине подчиненного персонала и т.п.		100 %

В результате проведения данного мероприятия будет получен экономический эффект. Годовую экономию фонда оплаты труда подразделения (снижения затрат на управление) определим по формуле [3]:

$$Э_{фот} = З_{п/м} \times 12, \quad (1)$$

где $З_{п/м}$ – среднемесячная заработная плата помощника мастера.

Определим среднемесячную заработную плату помощника мастера:

$$З_{п/м} = 15640 \times (1 + 0{,}84 + 0{,}1) \times 1{,}3 = 39444 \text{ руб.},$$

где 15640 – средний установленный должностной оклад помощника мастера; 0,84 – установленный коэффициент производственной премии при достижении средних показателей по утвержденному Положению по оплате труда, доли ед; 0,1 – фактический сложившийся у конкретного работника коэффициент выплаты за стаж работы в металлургии (выслуга лет), доли ед;

Годовая экономия фонда оплаты труда в ЦПТО ЛАФТО «Ерунаково» рассчитана по формуле (2)

$$Э_{фот} = З_{п/м} \times 12 = 39444 \times 12 = 473329 \text{ руб./год} \quad (2)$$

Решение социального аспекта при сокращении сотрудника – ротация его на вакансию мастера по ремонту локомотива.

Таким образом, сокращение штатной должности позволит:

– более рационально использовать трудовые ресурсы за счет совершенствования организационной структуры;

– уменьшить фонд оплаты труда в ЦПТО, повысив тем самым производительность труда и уменьшить себестоимость;

– сократить долю управленческого персонала в общей численности подразделения.

Следует отметить, что в ЛАФТО подобная практика сокращения штатных единиц специалистов может быть успешно применена и на категории работников «руководителей» в силу следующих причин:

– в качестве проведения мероприятия, направленного на оптимизацию численности инженерно-технического персонала, при плановом высвобождении численности рабочих (в результате сокращения объемов производства, уменьшения рабочего парка локомотивов и вагонов и пр.);

– при увольнении по собственному желанию сотрудника, занимающего должность категории специалиста (служащего, руководителя) отдел организации и нормирования труда проводит анализ функционального назначения данной должности, и в случае возможности совмещения профессий и перераспределения обязанностей между другими сотрудниками, приходит к выводу о необходимости сокращения данной единицы из штатного расписания подразделения;

– сокращение расходов, связанных с управлением.

Библиографический список

1. Характеристика Управления железнодорожного транспорта структурного подразделения «Ерунаково» на 01.01.2013 г. [Текст] – С. 21

2. Должностные инструкции работников ЛАФТО «Ерунаково» на 01.01.2013 г. [Текст] – С. 27

3. Быстров В.А. Экономическая оценка инвестиций в трудовую деятельность: учеб. пособие / В.А. Быстров: СибГИУ. Новокузнецк, 2010. – 336 с.

УДК 622.6

УЧЕТ РИСКА ПРИ ОЦЕНКЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Быстров В.А., Вуцан Е.С.*, Вдовин Н.В., Дьяков П.К.

**Новокузнецкий филиал Современная гуманитарная академия*
Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк

Расчеты ожидаемой инвестором доходности основываются на анализе риска инвестирования в проект, а также риска, связанного с получением ожидаемого будущего денежного потока в нестабильных условиях внешней среды (изменения процентных ставок, курса валюты, инфляции и др.).

Ключевые слова: инвестиционный проект, риск проекта, ставка дисконта, чистый дисконтированный доход, эффективность проекта.

Для того чтобы принимать оптимальные решения при планировании инвестиционных проектов (ИП) необходимо при оценке целесообразности реализации ИП правильно учитывать риски, связанные с их функционированием. Для этого используются различные подходы, а одним из наиболее доступных и распространенных является подход, основанный на правиле: чем больше риск проекта, тем больше должна быть его эффективность.

Метод дисконтирования денежных потоков (доходов и расходов) основан на предположении, что стоимость ИП в целом зависит от будущих выгод (например, величины денежного потока будущих доходов или дивидендов), которые получит инвестор. Эти будущие денежные потоки затем приводятся к эквивалентной текущей стоимости с использованием ставки дисконта, которая зависит от требуемой инвестором нормы дохода (доходности) на вложенные средства. Расчеты ожидаемой инвестором доходности основываются на анализе риска инвестирования в проект, а также риска, связанного с получением ожидаемого будущего денежного потока в нестабильных условиях внешней среды (изменения процентных ставок, курса валюты, инфляции и др.).

Расчет величины денежного потока для каждого года прогнозного периода основан на двух основных методах – прямом и косвенном. Прямой метод предполагает анализ движения денежных средств по статьям прихода и расхода. Косвенный метод анализирует движение денежных средств по направлениям деятельности. Он наглядно демонстрирует использование прибыли и инвестирование располагаемых денежных и привлекаемых средств [1–3]. Суммарное изменение денежных средств должно быть равным увеличению (уменьшению) остатка денежных средств между двумя отчетными периодами.

Для данного метода важное значение имеет выбор ставки дисконтирования. С расчетной точки зрения ставка дисконта – это процентная ставка, используемая для пересчета будущих потоков доходов (их может быть несколько) в единую величину текущей (современной) стоимости для определения рыночной стоимости компании. В экономическом смысле в роли ставки дисконта выступает требуемая инвесторами норма доходности на вложенный капитал в сопоставимые по уровню риска объекты инвестирования. Другими словами, это требуемая норма доходности по имеющимся вариантам инвестиций с сопоставимым уровнем риска на дату

оценки. Если рассматривать ставку дисконта со стороны инвестора, обособленного от собственников (акционеров) и кредиторов, то можно определить ее как стоимость привлечения предприятием капитала из различных источников, т.е. заемных средств.

При использовании для оценки экономической эффективности ИП методов, предусматривающих дисконтирование денежных потоков, названный выше подход реализуется путем увеличения ставки дисконта относительно ее безрисковой величины. Это достигается или прибавлением к безрисковой величине ставки, так называемой премии (надбавки) за риск, или расчетом сразу ставки, учитывающей риск, и равной средней стоимости привлекаемого к реализации проекта капитала. Увеличение ставки дисконта приводит к тому, что показатели, с помощью которых оценивается эффективность проекта, ухудшаются и только при наличии достаточно высокой эффективности проекта, они при этом могут остаться выше минимально допустимых величин. В качестве основного показателя, который при этом надо учитывать, предлагается чистый дисконтированный доход (ЧДД). При этом ни в официальной методике, ни в других источниках (отечественных и зарубежных) не оговаривается, что описанный способ реализации названного выше подхода нельзя применять в тех случаях, когда финансирование проекта, хотя бы частично, осуществляется за счет заемных средств. Между тем правильность использования в таких случаях описанного способа, на наш взгляд, вызывает большие сомнения. Это связано с тем, что реакция ИП на увеличение ставки дисконта (уменьшение ЧДД) весьма сильно зависит от доли заемных средств в сумме капитальных вложений, необходимых для его финансирования: чем больше доля, тем меньше уменьшается ЧДД. Для каждого из этих вариантов рассчитан ЧДД по известной формуле:

$$ЧДД = \sum_{t=0}^{T} \frac{ЧП_t}{(1 + Е_Д)^t}, \qquad (1)$$

где t – шаг расчета; $ЧП_t$ – чистый поток (доход) на *t-м* шаге расчета; $Е_Д$ – ставка дисконта; Т – расчетный (инвестиционный) период.

ЧДД рассчитываются для двух ставок дисконта: 0,1, которая принята в качестве исходной (безрисковой), и 0,18, учитывающей риск. Вторая ставка, согласно существующему порядку, получена путем прибавления к исходной ставке надбавки за риск, принятой здесь в размере 0,08 [1].

На основании расчетов составляются таблицы и строятся графики ЧДД. Таблицы и рисунки покажут, что, действительно, при увеличении доли кредита разница в величине ЧДД при исходной ставке дисконта и ставке, учитывающей риск, уменьшается и при том весьма значительно. Более того, примеры показали, что это привело к тому, что при доли кредита меньшей примерно 60% ЧДД, при ставке дисконта учитывающей риск, является отрицательной величиной, а при большей доли кредита – положительной. То есть получается, что при доли кредита меньшей примерно 60%, проект нельзя принимать к реализации, а при большей доли – можно. Может быть, при увеличении доли кредита растет эффективность проекта или снижаются риски, связанные с его реализацией? Нет, этого не происходит. При использовании кредита приходится выплачивать проценты и тем большие, чем больше доля кредита. Поэтому несмотря на некоторое увеличение эффективности, связанное с перераспределением собственных единовременных затрат на более поздние периоды, эффективность проекта снижается и это отражается на рисунке. Эффективность проекта могла бы возрастать, если бы исходная (безрисковая) ставка дисконта, соответствующая реальной временной стоимости денег, была значительно выше чем 0,1. Ставка же в размере 0,18 принята условно, чтобы с учетом риска показатели проекта стали хуже. Поэтому кривая, соответствующая этой ставке, не отражает действительной эффективности проекта. Что касается рисков, связанных с проектом, то они увеличиваются, так как при кредитовании к прочим рискам добавляется риск несвоевременной выплаты процентов и возврата кредита и риск этот тем больше, чем больше кредит. Получается, что уменьшение разницы в величине ЧДД при увеличении доли кредита никак нельзя оправдать, и оно приводит к завышенной оценке эффективности проекта с учетом риска [1–3].

Исходя из вышесказанного, определяется порядок действий инвестора при определении степени риска ИП. Сначала определяется исходная ставка дисконта и ставка с учетом риска с использованием любой из существующих методик. Затем определяется ЧДД проекта при той и другой ставках и разность между ними при условии финансирования проекта полностью за счет собственных средств. Эта разность является «ценой» риска, которая должна сохраняться при любых условиях финансирования проекта. Поэтому далее рассчитывается, при исходной ставке, ЧДД проекта с учетом

кредита и от этой величины ЧДД отнимается «цена» риска. В результате и получается ЧДД проекта, предусматривающего использование кредита, с учетом риска. На рисунке отражаются показания значений ЧДД, рассчитанные в соответствии с изложенным порядком, для различных проектов [1–3]. Полученные зависимости покажут, что при использовании предлагаемого порядка расчета ЧДД с учетом риска, рассматриваемый проект ни при каких условиях финансирования не может быть принят для реализации при недостаточном обеспечении степени риска инвестиционного проекта.

Если же для расчета ЧДД с учетом риска использовать предлагаемый порядок, то пригодным к реализации проект получается только при доле кредита не превышающей примерно 40 %.

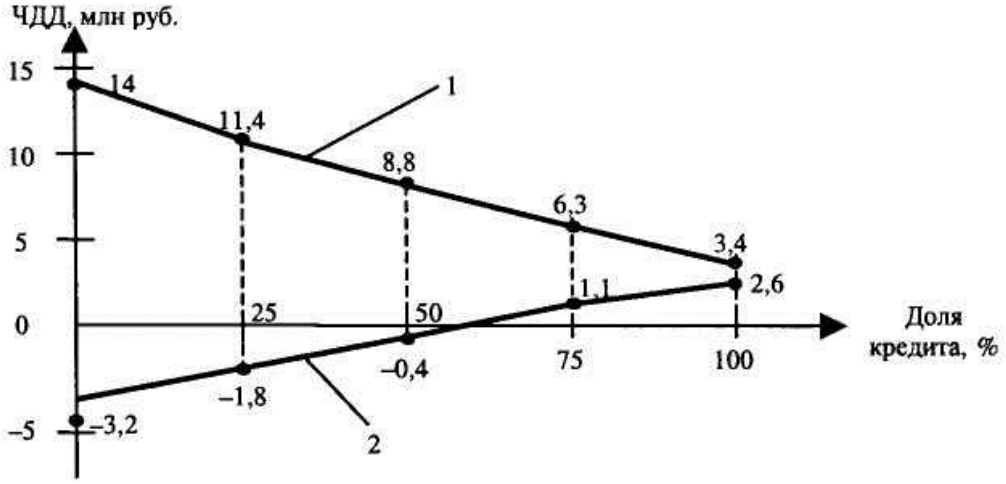

Рисунок – Изменение ЧДД в зависимости от доли кредита в капиталовложениях: кривая 1 – без учета риска; кривая 2 – с учетом риска (при существующем порядке расчета)

Вывод. Учет риска является важным моментом при определении ставки дисконтирования. Риск в инвестиционных процессах независимо от его природы или форм проявления приводит к уменьшению отдачи от инвестиций по сравнению с ожидаемой величиной. Это означает, что значение ставки дисконтирования должно быть тщательно обосновано.

Библиографический список

1. Батенин К.В. О некоторых особенностях учета риска при оценке экономической эффективности ИП // Совершенствование институциональных механизмов в промышленности / Под ред. В.В. Титова. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2012. – 348 с. (С. 173–180).

2. Белякова М.Ю. Система управления риском на этапах ин-

вестиционного процесса / Справочник экономиста. – № 1, 2010. – С. 21–27.

3. Шмелев В.В. Инновационная и инвестиционная политика развития промышленных предприятий // Совершенствование институциональных механизмов в промышленности /Под ред. В.В. Титова, – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2005. – 348 с. (С. 225–233).

4. Быстров В.А. Эффективность инвестиций в развитие промышленных предприятий. **Монография** / В.А. Быстров, Е.С. Вуцан //Под ред. В.А. Быстрова; – М.: Изд-во СГУ, 2013. – 371 с.

5. Быстров В.А. Экономическая оценка инвестиций в промышленности: учеб. пособие / В.А. Быстров, В.И. Лебедев // Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2010. – 334 с.

6. Быстров В.А. Методы принятия инновационных решений в промышленности: учеб. пособ / В.А. Быстров, Н.И. Новиков // – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2013. – 409с.

7. Быстров В.А. Эффективность инновационных решений в промышленности. **Монография** / В.А. Быстров, Н.И. Новиков // Отв. ред. В.В. Титов, В.А. Быстров. – Новосибирск: Сибирское научное издательство, 2011. – 412 с.

УДК 338. 669(06). 658.012

МЕХАНИЗМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСОВ С ПОЗИЦИИ РАЗВИТИЯ МЕТКОМБИНАТА

Новиков*Н.И., ВуцанЕ.С., Быстров В.А., Дьяков П.К.**

**Новокузнецкий филиал-институт КемГУ, г. Новокузнецк*
***Новокузнецкий филиал Современная гуманитарная академия Сибирский государственный индустриальный университет, г. Новокузнецк*

В работе рассмотрены проблемы развития ЧМ в развитых странах за период 2009–2012 гг. Указаны внешние факторы, сдерживающие развитие металлургического комплекса в России и предложены мероприятия, определяющие рост спроса на металлопродукцию.

Ключевые слова: экономический кризис, спад производства, инновационное обновление отрасли, конкурентоспособность.

Металлургия остается ресурсной основой обрабатывающей промышленности. Она обеспечивает наполнение основной доли материальных затрат в машиностроении (около 40 % внеотраслевых поставок продукции из промышленности или около 16 % материальных затрат, включая внутриотраслевой оборот в машиностроении), в промышленности строительных материалов (соответственно 25 и 11 %). В строительстве на долю поставок из металлургии приходится около 15,3 % потребления продукции промышленности. От функционирования металлургических предприятий зависит экономическая ситуация во многих регионах России. Предприятия отрасли являются градообразующими, на долю черной металлургии приходится примерно 67,2 % производства в структуре региональной промышленности Вологодской области, 70,6 % – Липецкой, 65 % – Челябинской, 42,3 % – Кемеровской, 49,1 % – Белгородской.

Однако мировой кризис, начавшийся с рецессии экономики США в 2008 г., спад производства в Западной Европе и в Юго-Восточной Азии привели к изменениям в экономике России, особенно в черной металлургии. Об этом свидетельствуют заметные процессы экономического спада с августа 2008 года по август 2010 г. – потери дохода от валютной выручки за счет резкого снижения цен на металлопродукцию, вследствие этого падение роста масштабов производства металлопродукции. Для восстановления прежних позиций потребуется углубление государственного регулирования основных рынков сбыта отрасли путем субсидирования машиностроения, оборонной и строительной промышленности, основных внутренних потребителей металлопродукции.

Несмотря на адаптацию отечественной металлургии к рыночным условиям, ее технико-технологический уровень и конкурентоспособность ряда видов металлопродукции нельзя считать удовлетворительными.

Главной целью развития металлургии в России на период до 2020 года, согласно разработанной Стратегии, является ***создание условий развития экономики на основе инновационного обновления отрасли***, обеспечивающего повышение ее экономической эффективности, экологической безопасности, ресурсосбережение и повышение конкурентоспособности продукции в требуемых экономике номенклатуре, качестве и объемах поставок на внутренний рынок (с учетом перспектив развития металлопотребляющих от-

раслей) и на рынки стран СНГ и мировой при максимально возможном балансе государственных интересов России, ее регионов и конкретных акционерных обществ.

Основные тенденции развития металлургического комплекса России в последние годы, как отмечается в Стратегии, соответствуют в определенной степени общемировым. Важнейшие из них:

– постоянный рост объемов производства и потребления металлопродукции;

– увеличение объемов экспортно-импортных операций в стоимостном выражении;

– ресурсосбережение и снижение экологического воздействия на фоне мирового повышения стоимости энергоресурсов и требований к охране окружающей среды;

– выход предприятий отрасли на IPO;

– приобретение компаниями активов смежных металлопотребляющих отраслей и объектов инфраструктуры (энергетические мощности, порты); повышение качественных характеристик и совершенствование сортамента продукции;

– укрупнение компаний-производителей и выход их за пределы своей страны в русле глобализации мировой экономики.

Кроме этого, в российской металлургической отрасли промышленности сохраняется тенденция диверсификации бизнеса с созданием крупных вертикально- и горизонтально-интегрированных структур с поставщиками сырья и потребителями металлопродукции. Также в связи с высокой энергоемкостью производства металлопродукции формируется и укрепляется тенденция приобретения металлургическими компаниями энергетических активов. Одновременно с этим структуры, даже крупные, «избавляются» в ряде случаев от недостаточно эффективных производственных звеньев, переводя их в аутсорсинг, модернизация которых требует значительных средств.

В ближайшие годы продолжится действие факторов, определяющих рост спроса на металлопродукцию, вследствие следующих основных причин:

– необходимости технического перевооружения основных фондов металлопотребляющих отраслей экономики;

– реализации новых проектов в промышленности, энергетике, а также реализации национальных проектов;

– расширения масштабов строительства и реализации реформ в ЖКХ;

– обновления парка и совершенствования продукции авиа- и судостроения;

– необходимости замены изношенных (на 70 %) рельсов и обновления парка подвижного состава на железнодорожном транспорте;

– освоения новых нефтегазовых месторождений и строительства новых магистральных трубопроводов;

– роста спроса со стороны оборонного комплекса, в том числе обусловленного увеличением объемов экспорта вооружения.

Сохранится тенденция прогрессивных изменений в сортаментной структуре потребления готового проката в связи с опережающим развитием производств, использующих листовой прокат. Доля листового проката в общем производстве проката увеличится с 43,8 % в 2005 г. до 48,0 % в 2015 г. При условии ускоренного развития станкостроения можно также ожидать повышения спроса на сортовой прокат из легированной стали – инструментальной, подшипниковой, коррозионностойкой. Прогнозируется рост производства и потребления жести и проката с покрытиями в 2015 г. в 2,8 раз против уровня 2005 г.

К внешним факторам, сдерживающим развитие металлургического комплекса, относятся:

– недостаточная востребованность металлопродукции на внутреннем рынке вследствие его низкой емкости, прежде всего отраслей машиностроения и металлообработки;

– высокие объемы российского импорта машин, оборудования, механизмов;

– низкая восприимчивость внешних рынков к российской металлопродукции высоких переделов;

– резкое усиление экспансии Китая и других стран азиатского региона на мировых рынках металлопродукции;

– негативные последствия при вступлении России в ВТО для основных металлопотребляющих отраслей, замедление темпов их роста.

Практически все негативные факторы обострились с введением экономических, (политических) санкций США и ЕС против России в 2014–2015 гг.

В Стратегии отмечается, что конкурентные преимущества российских металлургических компаний будут со временем сокращаться. В настоящее время, определяющее значение для обеспечения экономической конкурентоспособности российской металлопродукции на мировых рынках имеют более низкий уровень заработной платы, существенно меньшая стоимость энергоносителей, более низкие амортизационные отчисления, низкие экологические платежи.

Для устранения или минимизации отрицательного воздействия указанных проблем Стратегия предусматривает в качестве основополагающей цели инновационно-активное развитие металлургической отрасли промышленности, направленное на повышение качества и конкурентоспособности металлопродукции, а также на создание новых ее видов, в том числе повышенной степени готовности.

Анализ ситуации в мировой металлургии и конкурентных преимуществ отечественных производителей позволяет утверждать, что консервация современного положения в металлургической отрасли России неблагоприятна с точки зрения возможных перспектив функционирования отечественной экономики. Структурные изменения в металлургии заметно отстают от процессов, наблюдаемых в развитых странах. Важнейшей функцией отрасли остается ресурсное обеспечение экономического роста. В данном случае очевидны проблемы изменения конечного народнохозяйственного спроса на металл последнего десятилетия. До 2014 года более 40 % продукции черной металлургии направлялась на экспорт; в свою очередь, в РФ импортируется более 15 млн. т металла в виде готовой продукции – машин, оборудования, металлоизделий.

Потенциал металлургии как важного фактора экономического роста пока еще не в полной мере востребован народным хозяйством. Как показывает мировой опыт, мультипликативный эффект от развития черной металлургии значительно превышает непосредственные результаты ее функционирования в виде объемов прибыли, налоговых платежей и т. д. Для производства 1 млрд. руб. ВВП Российской Федерации требуется около 2,5 тыс. т стали, в том числе 0,3 тыс. т труб (2007 г.). На каждый рубль поставок продукции из черной металлургии приходится около 11 руб. стоимости, создаваемой в машиностроении, и 22÷25 руб. стоимости в строительстве. Однако достигнутые в РФ показатели примерно в 7÷9 раз ни-

же, чем в США или странах ЕС. Механизм формирования доходов предприятий металлургии включает управление основными потоками затрат и результатов, исходя из конъюнктуры мирового рынка металла, ценовой политики в рамках интегрированных компаний (трансфертных цен). Составной частью данного механизма является использование конкурентных преимуществ металлургического производства в отечественной экономической обстановке (относительно дешевые ресурсы) и на мировом рынке (высокая ликвидность продукции).

Результаты финансово-экономической деятельности металлургического комплекса до 2014 года определялись итогами работы в основном трех комбинатов – ММК, НЛМК, «Северсталь». Они обеспечивали 52,3 % всего производства проката в стране, формируют 60 % прибыли. Обладают современным производственным аппаратом и отличаются высоким уровнем загрузки мощностей – свыше 96 %. К ним по основным показателям подтягиваются и другие интегрированные компании («Евразхолдинг», включая ЗСМК и НКМК, «Мечел», предприятия других крупных холдингов ОЭМК, «Уральская сталь»), на которые приходится 36,2 % выпуска проката в стране и 21 % прибыли. Уровень загрузки мощностей на данных предприятиях составляет около 90 %, что связано с проводимой реконструкцией производства.

В последнее время идет неуклонное, хотя и незначительное снижение удельных затрат по всему металлургическому переделу. Показатели изменения удельного расхода ЖРЧ, содержания кокса в шихте на передельный чугун, удельного расхода стали на готовый прокат на отдельных металлургических предприятиях РФ за 2012 г. по сравнению с 2010 г. приведены в таблице 1. Сопоставление структуры и динамики затрат отечественных и западных компаний за 2012–2010 гг. позволяет выявить как наличие совпадений, так и существенные отличия в формировании издержек производства.

Существенное снижение расхода стали на прокат произошло на ЗСМК (на 17,4 кг/т), что связано с вводом в работу слябовой МНЛЗ и увеличением отгрузки литой заготовки в 4,7 раза.

Производственно-технологические и структурные факторы оказывали относительно небольшое позитивное влияние на изменение себестоимости продукции. Производство чугуна, стали, проката в данный период времени изменилось незначительно (рост на 5÷6 %), технологические нормы расходов имели тенденцию к сни-

жению (в пределах 1,5÷3 %), в структуре затрат на сырье увеличивается доля металлолома, что снижает стоимость материальных затрат на 1 т продукции примерно на 30 %.

Таблица 1 – Изменение удельного расхода ЖРЧ и содержания кокса в шихте на передельный чугун, расход стали на 1 т готового проката

Предприятия	Расход ЖРЧ, кг/т чугуна		Расход скипового кокса, кг/т чугуна		Доля непрерывнолитой заготовки в заданном, %		Расход стали, кг/т готового проката	
	2010 г.	2012 г.	2010 г.	2012 г.	2010 г.	2012 г.	2010 г.	2012 г.
ММК	1707,3	1676,8	460,5	445,8	91,1	100,0	1091,0	1083,7
«Северсталь»	1578,8	1585,0	416,9	416,2	92,6	89,2	1108,1	1106,2
НЛМК	1625,4	1618,4	433,8	424,7	100,0	100,0	1063,7	1050,7
ЗСМК	1681,3	1674,7	438,9	437,1	21,0	54,6	1111,6	1094,2
НТМК	1691,7	1707,4	443,7	415,8	71,9	70,4	1106,7	1110,3
«Уральская сталь»	1667,4	1694,7	455,0	462,1	20,3	23,3	1267,8	1280,5
ЧМК	1730,9	1708,8	477,2	477,9	42,4	42,0	1191,7	1168,9
НКМК	1736,2	1734,3	436,2	409,6	54,1	70,8	1100,0	1115,6

Об определенном улучшении ситуации в отрасли в 2010–2012 гг. свидетельствует и значительное улучшение соотношения между объемами вовлекаемого в металлургическое производство первичного сырья и конечной продукции (таблица 2). Для мировой металлургии за эти годы характерен опережающий рост затрат, связанных с ресурсным обеспечением производства. Анализ изменения структуры себестоимости зарубежных металлургических компаний выявил рост доли затрат на сырье и материалы в 2010–2012 гг. по причине резкого повышения цен на основное металлургическое сырье (руда, уголь, лом). В течение 2010-2012 гг. на сырьевом рынке России произошли следующие изменения: цены на железорудное сырье увеличились на 128 %, кокс – на 112 %, угли – на 20 %, ферросплавы – на 25 %.

Причиной роста затрат в металлургии ЕС стал примерно равный уровень повышения цен в 2010 г. на используемые компаниями ресурсы: на руду – 19÷20 %, на уголь – около 25, на лом – 44÷48 %. В 2010 г., согласно данным контрактов на закупку, цены на руду выросли на 40÷42 %, а цены на уголь – почти на 40 %. В период с

2010–2012 гг. затраты на сырье и материалы у зарубежных компаний росли гораздо меньшими темпами, чем у российских компаний.

Таблица 2 – Структура себестоимости отечественных и зарубежных металлургических компаний

Компания	Год	Себестоимость, млн. евро	Виды затрат, % себестоимости				
			Сырье, материалы	Топливо, энергия, транспортные расходы	Оплата труда и социальные налоги	Амортизация и износ оборудования	Прочие расходы
Corus Group	2010	9211	37,76	14,08	20,90	11,11	16,15
	2012	9460	48,46	16,15	19,49	3,70	12,20
Arcelor	2010	24365	49,14	14,34	19,29	5,06	12,17
	2012	29323	54,53	15,56	16,71	4,41	8,79
Thyssen Krupp	2010	36064	59,89	9,89	20,05	5,20	9,86
	2012	42578	60,30	7,02	21,02	5,14	6,52
ММК	2010	47513	62,0	5,0	10,0	3,0	20,0
	2012	105186	73,0	5,0	6,0	3,0	13,0
Северсталь	2010	54200	63,2	9,9	11,2	2,9	12,8
	2012	89700	67,8	7,2	9,5	2,6	12,9
НЛМК	2010	34094	74,8	5,1	10,2	2,1	7,8
	2012	65563	79,5	3,9	8,8	2,0	5,8
ЗСМК	2010	37232	68,4	5,3	11,7	2,9	11,7
	2012	57534	70,5	6,6	9,5	2,8	10,6

Для западных компаний характерна меньшая доля материальных затрат на производство (48÷61 %) по сравнению с российскими компаниями (75÷83 %). Это снижает зависимость общих затрат компаний от конъюнктуры рынков сырья и материалов. В структуре материальных затрат западных компаний топливно-энергетические ресурсы определяют около 16 % издержек. Основные различия связаны с ценами на указанные ресурсы, так как нормы расхода у отечественных предприятий на 15÷20 % выше, чем у зарубежных производителей.

Общим процессом как в западной, так и отечественной металлургии явилось сокращение доли затрат на оплату труда (отставание темпов роста от материальных затрат при проведении политики оптимизации численности персонала), амортизации и прочих расходов в структуре себестоимости продукции. В структуре затрат доля расходов на оплату труда у западных компаний составляет около 20 %, а у российских – 9÷10 %. При этом отечественные

предприятия имеют более низкий уровень производительности труда: в расчете на тонну стали и на 1 руб. произведенной продукции отставание составляет 2÷2,5 раза. По уровню амортизационных отчислений в структуре себестоимости продукции существует двукратное отличие соответственно 4÷5 % у западных компаний против 2÷3 % у отечественных (таблица 3).

Таблица 3 – Усредненные показатели производительности труда и заработной платы в крупнейших металлургических компаниях мира

Страна	Общее производство стали, млн т	Общее число работающих, тыс. чел.	Выплавка стали на одного работающего, т/чел. в год	Цена рабочей силы, $/чел. в месяц	Затраты на рабочую силу, $/т стали	Доля затрат на рабочую силу в общих затратах, %
Россия (I группа)	30,8	104,9	294	691	28,3	9,8
Россия (II группа)	23,3	129,5	180	508	33,8	9,9
США (интегрированные заводы)	19,7	34,0	580	6187	128,1	24,1
США (мини-заводы)	10,2	6,9	1475	6258	50,9	14,5
Япония	63,8	42,7	1495	6903	55,4	12,3
ЕС	63,1	165,8	381	4259	134,3	20,6
Развивающиеся страны	37,6	27,6	1364	3851	33,9	11,0
* Для российских предприятий показатели заработной платы установлены с учетом вспомогательных рабочих и суммарных отчислений в фонды на социальные нужды ФСН.						

Западные компании неоднократно предпринимали попытки снижения затрат на производство путем реструктуризации. Снижение доли затрат на оплату труда, амортизацию и прочие расходы сопровождалось и единовременным понижением абсолютного уровня расходов. Рассматривая ситуацию в компании Corns Group, отметим результаты ее реструктуризации: снижение величины амортизации и затрат на оплату труда. Компания «Арселор» снизила затраты на оплату труда с 5 до 4,8 млрд. евро в связи с оптимизацией численности персонала (доля заработной платы в себестоимости составила 17,02 % в 2011 г. против 19,68 % в 2009 г.). Для компании Тиссен групп отмечается снижение доли расходов на оплату труда, а также прочих расходов (с 5,8 до 4,8 млрд. евро).

Крупные российские металлургические компании, обладающие собственным ресурсным обеспечением и использующие систему долгосрочных договоров на поставки сырья, теоретически должны быть независимы от процессов на рынках сырья.

В условиях роста мировых и внутренних цен они осуществляют перераспределение доходов между структурными подразделениями компаний (аккумулирование эффекта от роста цен на конечную металлопродукцию). Различия российских и западных компаний в части формирования доходов производства усиливаются при рассмотрении механизмов использования доходов в рамках финансовой политики.

Однако в условиях резкого снижения спроса, а следовательно, падением как мировых, так и внутренних цен на металлопродукцию, в связи с общим падением потребительского спроса вследствие финансового кризиса в США, затронувшего практически все страны, российским металлургическим компаниям необходимо срочно пересматривать конкурентоспособность своей продукции. Для этого необходимо изыскивать ресурсы по снижению издержек производства и повышению производительности основных металлургических агрегатов.

Библиографический список

1. Бродов А.А. Основные направления и факторы развития черной металлургии России к 2015 г. // Бюллетень «Черная металлургия». – № 3.– 2007. – С.3–5

2. Быстров В.А. Эффективность инновационных решений в промышленности / В.А, Быстров, Н.И. Новиков. Монография // Отв. ред. В.В. Титов, В.А. Быстров. – Новосибирск: Сибирское научное издание, 2011. – 412 с.

3. Ивантер В. Долгосрочный прогноз развития экономики России: инвестиционный вариант./В. Ивантер, М. Узяков // Проблемы теории и практики управления. – № 3, 2013. – С. 13–25.

4. Новиков Н.И. Прогнозирование инновационно-инвестиционной деятельности металлургического предприятия / Н.И. Новиков, В.А. Быстров, В.И. Верёвкин // Научные труды РАН: Институт народнохозяйственного прогнозирования / Гл. ред. А.Г. Коровкин. – М.: МАКС Пресс. – 2006. – 672 с. (С. 602–616).

5. Роменец В.А. Экономические закономерности, стратегии и проблемы развития черной металлургии. /В.А. Роменец, И.П. Ильичёв.// Экономика в промышленности. – №1, 2010. – С. 2–12

6. Степенцова О. Отечественная металлургия: особенности выживания / Справочник экономиста. – № 6 (72), 2009. – С. 116–124.

УДК 338(075.8):669.1:658

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРОЧНЕНИЯ ВОЗДУШНЫХ ФУРМ

Чернятевич А.Г.*, В.А. Быстров,

**Днепродзержинский государственный технический университет, г. Днепродзержинск, Украина*
Сибирский государственный индустриальный университет г. Новокузнецк, Россия

В работе рассмотрены основные причины выхода из строя воздушных фурм, проанализированы известные способы повышения их стойкости, экспериментально исследовано влияние на стойкость фурм различных покрытий, разработаны новые способы нанесения защитных покрытий, рассчитана экономическая эффективность повышения срока службы фурм.

Ключевые слова: воздушная фурма, упрочняющие покрытия, сокращение простоев, снижение себестоимости, прибыль и рентабельность.

Технологический уровень доменного производства во многом определяет работоспособность применяемых воздушных фурм. Проблемы повышения их стойкости, анализ условий их эксплуатации и причины выхода из строя являются одним из важнейших вопросов производства чугуна. Известно, что до 38 % простоев доменных печей приходится на замену фурм [1, 5]. Срок службы воздушных фурм доменной печи составляет от нескольких часов до 250÷260 суток.

Среди факторов, являющихся причинами аварийных остановок доменной печи, вызывающих нарушение стабильности доменного процесса, на первом месте стоит выход из строя воздушных фурм. Конструкция воздушных фурм определяет такие их функциональные характеристики, как скорость истечения дутья, эффективность смешивания дутья с вдуваемым топливом и потери тепла с охлаждающей фурму водой [2, 5]. В этой связи стойкость воздушных фурм и их функциональные характеристики являются важнейшими факторами, влияющими как на производительность доменной печи, длительность ее кампании, так и на удельный расход топлива и себестоимость выплавляемого чугуна. Эксплуатация новых фурм разработанной конструкции (Патент 2482193 РФ) (см.

рисунок 1) дала значительный экономический эффект за счет сокращения расхода кокса и увеличения стойкости фурм.

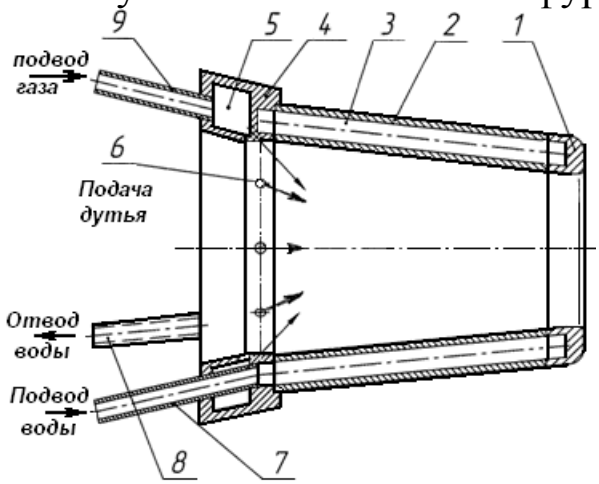

Рисунок 1 – Фурма воздушного дутья для вдувания природного газа и угольной пыли в доменную печь

Известно, что качественно изготовленные и правильно эксплуатируемые фурмы при стабильной технологии доменной плавки стоят более года. Разработано множество технических решений повышения стойкости воздушных фурм, тем не менее, для меткомбинатов вопрос повышения стойкости остается актуальным. При классификации характера разрушения воздушных фурм принято рассматривать три основные группы повреждений: трещины, износ и прогар.

На долю трещин (и разрывов) приходится порядка 30 % случаев повреждения фурм. Вероятность трещинообразования возрастает с увеличением температуры дутья и диаметра фурм.

Абразивному износу – механическому истиранию поверхности фурмы циркулирующими перед ней материалами подвержена, в основном, верхняя «рыльная часть» носка фурмы. При абразивном износе длина носка может уменьшаться на 40÷70 мм за 4 месяца, одновременно увеличивается выходное сечение фурмы, особенно при вдувании порошков и угольной пыли.

Основные причины прогара фурм – контакт поверхности фурмы с жидким чугуном. На долю прогаров приходится до 75 % случаев выхода фурм из строя. Эффективным способом борьбы с прогарами считается утолщение носка и упрочнение верхней поверхности «рыльной части» фурмы.

Для снижения уровня разрушающих воздействий на воздушную фурму необходимо определить ее оптимальную конструкцию, обеспечивающую в реальных условиях достаточную надежность

работы. Значительное увеличение надежности работы воздушных фурм доменных печей обеспечивают защитные покрытия, состав и конструкции которых многообразны, равно как и технологии их нанесения на поверхность фурмы. Выбор типа покрытий определяют условия эксплуатации фурм, уровень и характер разрушающих воздействий, конструктивные особенности применяемых фурм, и превалирующие причины выхода их из строя. Достаточно износостойкие покрытия при ограниченных теплоизоляционных свойствах получают, используя металлические сплавы, металлокерамику и некоторые виды керамик, а также композиционные материалы [1, 5].

От существующих в настоящее время методов нанесения покрытий выгодно отличается разработанная в Институте физики прочности и материаловедения СО РАН высокоэффективная технология электроннолучевой наплавки (ЭЛН) в вакууме, позволяющая создавать многофункциональные покрытия [1, 3]. Данная технология была опробована на доменных печах ОАО ЗСМК. Всего было наплавлено 50 «рыльных частей» воздушных фурм. За период освоения было установлено на двух доменных печах 42 фурмы с наплавленной «рыльной частью». Анализ повреждений фурм показал, что по причине износа ни одна из наплавленных фурм не вышла из строя. По другим причинам (прогар, разрыв конуса) вышло из строя 19 фурм – средняя стойкость упрочненных фурм составила более 2 лет.

За тот же период освоения на двух доменных печах «ЗСМК» вышло из работы 210 фурм без наплавленной «рыльной части», из них по износу на доменной печи №1 – 17,9 %, на доменной печи №3 – 26,3 %, остальные – по прогару и разрыву конуса. Средняя стойкость обычных фурм составила 234 пече-сут. За тот же период средняя стойкость фурм с наплавленной «рыльной частью» составила 779 пече-сут. Следовательно, изменение среднего срока службы фурм в результате упрочнения составило:

$$\Delta T_{ср} = \frac{779 - 234}{234} \times 100 = 232{,}91\%; \quad \Delta T_{ср} = \frac{779}{234} = 3{,}33 \text{ раза}.$$

Практика и исследования свидетельствуют о значительном влиянии направления воздухопроводящего канала фурмы на работу горна и печи в целом. Наиболее изученным представляется вопрос о применении наклонных фурм, отклоняющих струю дутья на

определенный угол вниз относительно горизонта. При существующей на предприятии мощностей воздуходувных машин и использовании конусных засыпных аппаратов компромиссным решением может быть установление угла наклона канала фурмы в пределах 2÷6 град. как, например, в известных конструкциях комбината «Запорожсталь» и завода Фукуяма. Таким образом, рассмотрев два способа увеличения стойкости воздушных фурм, приходим к следующему выводу: на доменных печах предлагается установить фурмы с измененным углом наклона в 3 град и упрочнять их ЭЛН твердым сплавом. Для расчета экономического эффекта применения новых фурм используются данные технического отчета цеха, приведенные в таблице 1 [1].

Таблица 1 – Технические показатели работы доменного цеха

Наименование	Всего
Полезный объём, $м^3$	6000
Производительность среднесуточная, т	13408
Производство за год, т	4648000
Текущие простои, сут.	11,84
Текущие простои, связанные с заменой воздушных фурм, ч.	38,66
Номинальное время работы, сут.	705,2
Фактическое время работы двух печей, сут.	693,32
Кап ремонт 3-го разряда, сут.	24,8
Воздушные фурмы, шт.	56
Заменено фурм всего, шт.	145
Заменено фурм по причине прогара, шт.	29

Текущие простои, связанные с заменой фурм составили:

$$T_{ТП}^{ДП1} = \frac{16}{24 \times 349{,}14} \times 100 = 0{,}19\%, \quad T_{ТП}^{ДП3} = \frac{22{,}66}{24 \times 356{,}06} \times 100 = 0{,}27\%$$

Применяя рассмотренные выше технологии, можно продлить срок службы фурм в 3,4 раза и тем самым сократить выход из строя воздушных фурм, а следовательно, и время на их замену на 70 %.

Для доменной печи характерен прогар фурм, который составляет 17 %, износ – 50 % и 33 % фурмы с трещинами по сварным швам. Прогар можно разделить на два вида: прогар снизу и прогар сверху фурмы. Прогар снизу фурмы на ДП3 составляет 65 % (9 шт.)

и прогар сверху фурмы составляет 35 % (5 шт.). Изменения угла наклона фурм на 3 % позволит избавиться от проблемы прогара снизу за счет отдува кокса и выгорания углубления в околофурменной полости, что предотвращает стекание чугуна к торцу фурмы, и сократить прогары сверху. Таким образом, сокращение времени текущих простоев на замену фурм доменной печи может дополнительно составить 11,05 %.

По условиям «Методики влияния качества сырья и технологических факторов на производительность и расход кокса в доменной печи», каждый процент снижения времени текущих простоев приводит к росту производительности печи на 1,5 %. Следовательно, увеличение объема производства за счет снижения времени текущих простоев печи за счет воздушных фурм составит, в т [1,5]:

$$\Delta V_{ДП\ 1}^{Т.П} = \frac{2303720 \times 70 \times 0{,}19 \times 1{,}5}{100 \times 100} = 4595{,}92;$$

$$\Delta V_{ДП\ 3}^{ТП} = \frac{2344280 \times 70 \times 0{,}27 \times 1{,}5}{100 \times 100} = 6646{,}03$$

Доля времени текущих простоев связанных с заменой фурм после их упрочнения на доменной печи №3 составит 0,081. Дополнительный выпуск чугуна, обусловленный применением на доменной печи №3 фурм с измененным углом наклона, составит 314,2 т.

Общее увеличение выпуска чугуна за счет применения фурм новой конструкции составит 11556,15 т.

Общее снижение текущих простоев печи за счет применения упрочненных фурм с измененным углом наклона составит 1,2 сут.

Условно-постоянные затраты в период освоения составили 202,57 руб./т, т. е. возможная величина снижения удельных условно-постоянных расходов $\Delta C^{УПР}$ составит 0,51 руб./т или 0,021 %.

Промышленные испытания показали, что применение фурм с изменённым углом наклона обеспечивает снижение расхода кокса на 1,5÷2 кг на тонну чугуна. Следовательно, общее снижение величины затрат на кокс составит:

$$\Delta З^{кок} = 0{,}0015 \times 1142{,}4 \times 2344280 = 4\ 017\ 158 \text{ руб.}$$

Изменение себестоимости чугуна за счет изменения норм расхода кокса составит 0,86 руб./т, а снижение себестоимости – 0,036 %. Экономический эффект (Э) от практического применения фурм новой конструкции в условном году освоения (упущенная выгода) составит:

$$Э = (4648000 + 11556) \times 1{,}71 = 7\,967\,841 \text{ руб.}$$

Общий экономический эффект составит

$$Э_{общ} = 44\,633{,}4 + 7\,967{,}8 = 52\,600{,}8 \text{ тыс. руб.}$$

Показатель рентабельности взаимосвязан со всеми показателями эффективности производства, в частности, с себестоимостью продукции, фондоёмкостью продукции и скоростью оборачиваемости оборотных средств. На величину рентабельности, рассчитанную по балансовой прибыли, влияют: прирост прибыли, уровень использования основного капитала и нормируемых оборотных средств. Рассмотрим более подробно влияние каждого фактора [1, 5]. Прибыль может возрасти в результате увеличения объема производства продукции, снижения себестоимости продукции, роста оптовых цен, при повышении качества выпускаемой продукции, что показано в таблице 2.

Таблица 2 – Расчет прироста прибыли и рентабельности цеха

Показатели	Обознач.	Базовые	Проект
Себестоимость 1 т чугуна, руб./т	$С_{1\,т}$	2393	2377,6
Цена 1 т чугуна, руб./т	$Ц_{1\,т}$	2967	2978,5
Годовой выпуск чугуна, т/год	$V_Г$	4648000	4747868
Объем производства в оптовых ценах, тыс. руб./год	$Q_Г$	13790616	14141525
Себестоимость годового выпуска продукции, тыс. руб.	$С_Г$	11122664	11288531
Прибыль балансовая (валовая), $П_{ВАЛ} = Q_Г – С_Г$, тыс.руб.	$П_{ВАЛ}$	2667952	2852994
Доля прибыли в стоимости валовой продукции, %	$\alpha_{ПР}$	19,3	20,18
Стоимость производственных фондов К=ОК+ОС, тыс. руб.	К	5057371	5057371
Среднегодовая стоимость основного капитала, тыс. руб.	ОК	2029535	2029535
Норматив оборотных средств, тыс. руб.	ОС	3027836	3027836
Рентабельность продукции, $R = П_{ВАЛ} \times 100/ (ОК + ОС)$, %	R	52,75	56,41
Абсолютный прирост прибыли, $\Delta П = П_{ПР} – П_{БАЗ}$, тыс. руб.	$\Delta П_{абс}$		185042
Относительный прирост прибыли, $\Delta П\% = \Delta П_{абс}/ П_{БАЗ}$, %	$\Delta П$ %		6,94

По данным отчета цеха основной капитал (ОК) составил 2 029 535 тыс. руб., а оборотные средства (ОС) – 3 027 836 тыс. руб.

1. Прирост прибыли в результате увеличения объема производства продукции $\Delta П_Q$ можно рассчитать по следующей формуле:

$$\Delta П_Q = \left[\frac{\left(Q_{пл} - Q_{баз}\right)}{100}\right] \cdot \alpha_{пр},$$

где $Q_{пл}$ и Q_6 – соответственно плановый и базовый объем производства в оптовых ценах предприятия, руб./год; $a_{пр}$ – прирост прибыли в стоимости валовой продукции в базисном периоде, в процентах.

2. Среди факторов, влияющих на прирост прибыли, ведущая роль принадлежит снижению стоимости продукции.

$$\Delta П_C = \left[\frac{\left(Q_{баз} - C_{баз}\right) \times Q_{пл}}{\left(Q_{баз} - C_{пл}\right)}\right],$$

где ΔПс – прирост прибыли в результате снижения себестоимости продукции; Сб, Спл – себестоимость продукции в базисном и плановом периоде.

Влияние данных мероприятий на основные показатели эффективности доменного производства представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Основные технико-экономические показатели эффективности доменного производства до и после реализации проекта

Показатели	Базовые	Проектные	Изменение	
			абсолют	%
Объем производства, т	4 648 000	4 747 868	99 868	2,15
Себестоимость, руб.	2 393	2 377,6	-15,4	-0,64
Текущие простои, сут.	11,84	10,64	-1,20	-10,14
Производительность, т/сут.	13 408,0	13 648,4	240,4	1,79
Коэффициент экстенсивной загрузки	0,983	0,987	0,003	0,34
Коэффициент интенсивной загрузки	0,959	0,959	0,000	0,00
Коэффициент интегральной загрузки	0,943	0,946	0,003	0,34
Фондоотдача, руб./руб.	2,370	2,410	0,040	1,67
Фондоёмкость, тыс. руб./т	0,422	0,415	-0,007	-1,65

Таким образом повышение стойкости воздушных фурм обеспечило сокращение затрат и времени на замену изношенных фурм, привело к увеличению объема производства, что дает: прирост

прибыли в результате увеличения объема производства продукции, снижение себестоимости продукции и повышение ее качества. Это привело к повышению эффективности производства за счет реализации предложенных мероприятий. Суммарный годовой экономический эффект за счет мероприятий составил 52 600 800 руб./год.

Библиографический список

1. Быстров В.А. Повышение эффективности доменного производства за счет упрочнения воздушных фурм/ В.А. Быстров // Вестник РАЕН (ЗСО). – 2013. – № 15.– С. 205–214

2. Чернятевич А.Г. Разработка и направления совершенствования конструкций дутьевых устройств / А.Г. Чернятевич, Е.В. Протопопов, Д.А. Лаврик, Е.Л. Мастеровенко // Изв. вузов. Черная металлургия. – 2012. – № 6. – С. 4–11.

3. Панин В.Е. Электронно-лучевая наплавка в вакууме: оборудование, технология, свойства покрытий / В.Е. Панин, С.И. Белюк // Сварочное производство. – 2010. – №2. – С. 34–38.

4. Колесник И.Л. О влиянии угла наклона фурм на интенсивность доменного процесса / И.Л. Колесник, П.К. Лебедь // Металлург.– 2004.– № 5.– С. 8–9.

5. Технико-экономические расчеты по организации, планированию и управлению металлургическим предприятием: учеб. для вузов / И.Н. Иванов, Б.П. Бельгольский, И.С. Соломахин, под ред. И.Н. Иванова – М: Металлургия, 1993.– 446 с.

УДК 622.6

ПРОБЛЕМЫ СООТВЕТСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ СПРОСУ НА РЫНКЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Чуркин* В.Г., Быстров В.А.

**Новокузнецкий филиал-институт КемГУ, г. Новокузнецк*
Сибирский государственный индустриальный университет, г. Новокузнецк

Содержание и объём образовательных услуг определяются государственным образовательным стандартом и учебным планом. А качество образовательной услуги – квалификацией, компетент-

ностью ППС, технологией производства образовательной услуги и материальным обеспечением этого производства.

Ключевые слова: объект управления, спрос на рынке рабочей силы, молодой специалист как рабочая сила.

С позиций управления социально-экономическими системами проблема рассматривается как задача приведения объекта к цели из ситуации, в которой он находится в настоящее время. Чем более точно определена проблема, тем точнее и эффективнее будет её решение.

Выявление проблемы управления объектом осуществляется в соответствии с известным порядком выполнения работ на каждом из последовательно расположенных этапов процесса управления:

– определение миссии и целей социально-экономической системы – объекта управления;

– оценка ситуации, в которой находится в данный момент объект управления;

– определение проблемы управления объектом.

Однако прежде чем выполнять эти работы, нужно разобраться с внешней и внутренней средой объекта управления. В нашем случае объект управления есть высшее образовательное учреждение, осуществляющее, как принято сегодня считать, подготовку (производство) бакалавров, магистров и специалистов в соответствии со спросом на них на рынке труда (рисунок 1). Если в условиях планово-распределительной системы управления, действовавшей в СССР, такое понимание функционирования ВУЗа не вызывало сомнений, то в условиях рыночных отношений подобное описание взаимодействия ВУЗа с внешней средой не представляется возможным. В противном случае следует считать абитуриентов сырьём, студентов – предметами труда, а выпускников ВУЗа – товаром.

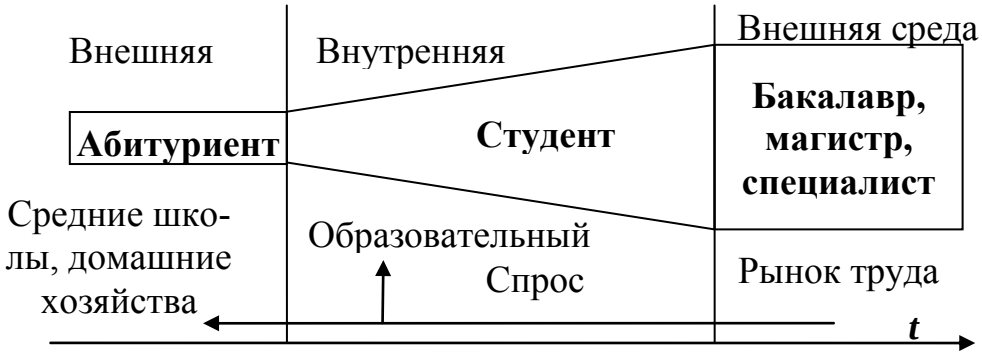

Рисунок 1 – Процесс образования в ВУЗе.

Но принимая во внимание, что образование – это один из видов экономической деятельности, то с позиций экономической теории правильнее будет говорить, что высшее учебное заведение осуществляет производство и реализацию образовательных услуг, получая которые студенты формируют свою рабочую силу с целью последующей её эффективной реализации по завершении обучения на рынке рабочей силы. Именно на рынке рабочей силы, а не на рынке труда. Потому что труд – процесс (целесообразная деятельность человека), а результат этого процесса – продукция. Процессы труда и производственные процессы в целом характеризуются издержками на их осуществление, но не потребительной стоимостью. А вот рабочая сила (знания, умения, навыки и опыт), конечно же, этим свойством обладает и учитывается как раз в издержках этих процессов по потребительной стоимости. Уровень же потребительной стоимости рабочей силы напрямую зависит от её качества.

Качество рабочей силы молодого специалиста во многом зависит от содержания, объёма и качества образовательных услуг, которые он получает во время обучения в ВУЗе. Образовательная услуга производится в ходе учебного процесса. Содержание и объём образовательной услуги определяется государственным образовательным стандартом и учебным планом. А качество образовательной услуги – квалификацией, компетентностью ППС и обслуживающего персонала, технологией производства образовательной услуги и материальным обеспечением технологии учебного процесса – это совокупность методов производства и предоставления образовательных услуг. Знания как один из составляющих элементов рабочей силы приобретаются студентами во время лекций и самостоятельной работы и закрепляются на семинарах. Если квалификация и компетентность преподавателей высокого уровня, а обеспеченность учебно- методическими материалами и техническими средствами обучения достаточная, то проблема может состоять только в способности, желании и мотивации студентов приобретать и формировать знания.

В настоящее время весьма важной и сложной является проблема совершенствования технологии учебного процесса, с помощью которой приобретаются студентами конкретные умения и навыки, необходимые для формирования своей полноценной рабочей силы. Особенно остро эта проблема проявляется при обучении

студентов по специальности 061100 «Менеджмент организации» (рисунок 2).

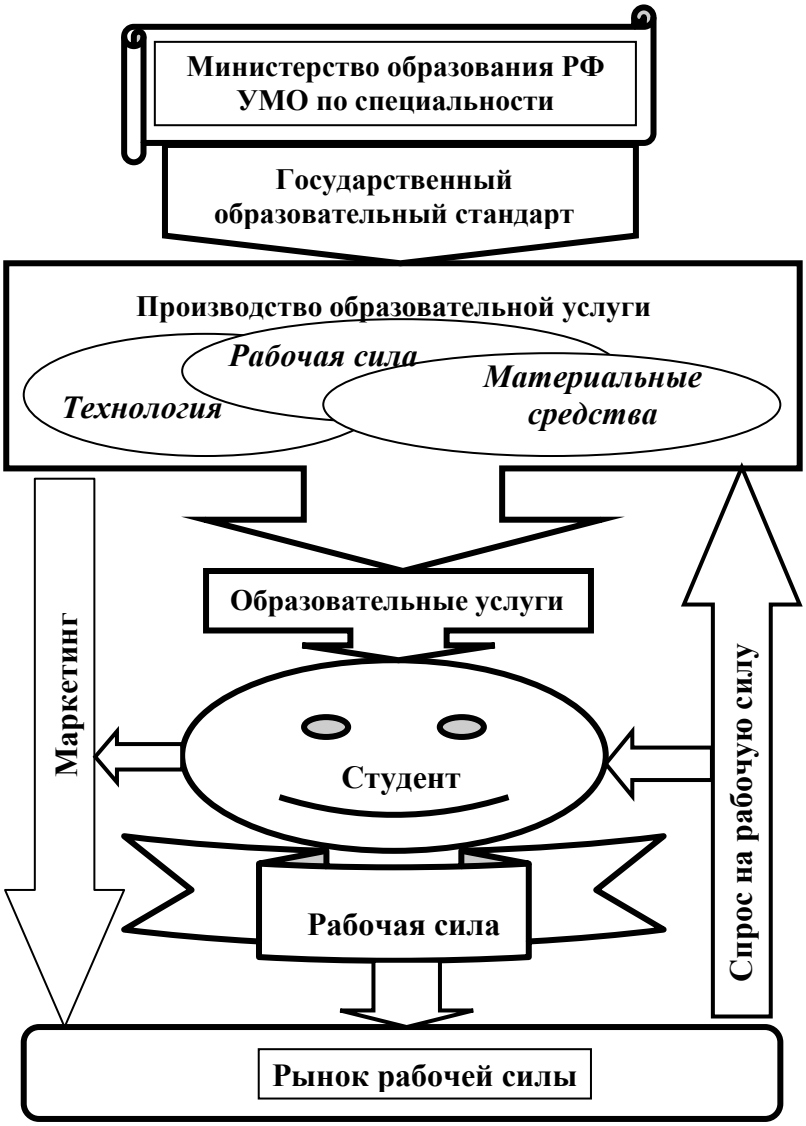

Рисунок 2 – Процесс производства образовательной услуги и формирования рабочей силы в соответствии с её спросом на рынке

Традиционно считается, что умения и навыки прививаются на просеминарских, семинарских, практических и лабораторных занятиях, а также во время производственной и преддипломной практики и при выполнении курсовых и дипломных работ. Однако если обратиться к их изначальным целям и задачам, то выясняется, что они не соответствуют рассматриваемой нами цели. Так, просеминары проводятся с целью ознакомления студентов со спецификой самостоятельной работы в высшем учебном заведении, а также с литературой, справочниками и другими источниками, близкими к специальности, и методикой работы над ними. Семинары прово-

дятся с целью углублённого изучения определённой научной дисциплины или отдельных наиболее важных и типичных тем этой дисциплины или даже одной темы. Практические занятия предназначены, прежде всего, для углубления и расширения знаний, полученных на лекциях или в результате работы по учебнику, а также для овладения методикой работы с научным материалом и определёнными наиболее типичными для данной дисциплины практическими навыками вычислений и расчётами с применением современных вычислительных устройств.

Выполнение курсовых работ способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, полученных в процессе обучения, а также приобретению навыков проведения анализа и расчётов по типовым методикам. Выполняя дипломную работу, студенты обобщают и углубляют теоретические знания и закрепляют навыки проведения аналитических и проектных расчётов. И только лишь производственная и преддипломная практики позволяют студентам получить умения и навыки работы по специальности, содействуют проверке и закреплению теоретических знаний при условии, если студенты проходят практику на рабочем месте (в настоящее время такую возможность организации предоставляют в единичных случаях).

Как показывает опыт, эффективными методами предоставления образовательных услуг, при потреблении которых студенты могут осваивать умения и навыки решения управленческих задач, стоящих перед организациями в условиях рыночной конкуренции, являются:

– деловые (управленческие) игры;

– изучение и разбор хозяйственных и производственных ситуаций (кейс-стади).

Полноценный эффект эти методы обучения дают, когда они разрабатываются самими преподавателями, но, к сожалению, многие из них не имеют для этого достаточной квалификации и компетентности. Да и вряд ли целесообразно и рационально, если каждый преподаватель будет заниматься разработкой деловых игр и кейсов. Гораздо эффективнее для разработки и проведения деловых игр и кейс-стади создавать в вузах специализированные межкафедральные подразделения (лаборатории или центры) методов активного обучения. Для работы в таком подразделении можно в

каждом вузе подобрать 5–7 высококвалифицированных преподавателей и специалистов.

Для приобретения студентами практических умений и навыков, а также и профессионального опыта управления эффективно создание в составе ВУЗа организации учебно-производственного характера в виде бизнес-инкубатора. Предполагается, что студенты могут работать в этой организации с III курса (по желанию). Делать свою карьеру они будут, начиная с рабочей должности, постепенно продвигаясь по служебной лестнице в соответствии со своими способностями и реальными трудовыми достижениями. Это, кстати, позволит решить и проблему практик всех видов. Следует отметить, что результативность использования бизнес-инкубатора в формировании рабочей силы студентами будет гораздо выше, если к их созданию и деятельности привлечь специалистов – практиков в области управления (желательно из числа действующих топ-менеджеров).

Создание в вузе специализированных учебных подразделений и применение в учебном процессе прогрессивных технологий (методов активного обучения) даст возможность производить и предоставлять образовательные услуги, необходимые для формирования рабочей силы по специальности «Менеджмент организации» и другим специальностям в соответствии с требованиями Государственных образовательных стандартов и спросом на рынке рабочей силы.

Библиографический список

1. Быстров В.А. Экономическая оценка инвестиций в трудовую деятельность: Учеб. пособие. СибГИУ. – Новокузнецк, 2010. – 330 с.

2. Егоршин А.П. Организация труда персонала / А.П. Егоршин, А.В. Зайцев: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с.

3. Лобанова Т.Н. Социальные механизмы мотивации труда // Управление в кредитной организации. – 2010. – №6(58). – С. 98–108.

4. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие./ Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. – 752 с.

УДК 658.5(075.8):331.5.024.54

НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА СДЕЛЬНУЮ БРИГАДНУЮ ФОРМУ

Баскакова Т.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассмотрена организация труда на рабочих местах с разработкой и внедрением норм труда как фактор повышения производительности труда, который является источником роста эффективности производства на промышленном предприятии. Показана эффективность внедрения сдельной формы оплаты труда при бригадной организации труда.

Ключевые слова: организация труда, рабочее место, норма выработки, Программа производственных улучшений.

В данной работе предлагается исследование организации труда на рабочих местах и разработка норм труда в связи с переходом на сдельную бригадную форму оплаты труда. Базой исследования было выбрано ЗАО «ЦОФ «Щедрухинская», которое, являясь обогатительной фабрикой нового поколения, использует современную автоматизированную систему управления производством, что значительно повышает уровень безопасности труда. На фабрике обогащаются угли крупных добывающих предприятий Кузбасса. Стратегия предприятия заключается в достижении лидерских позиций среди предприятий горной промышленности России путем производства продукции высшего качества, освоения новых производственных мощностей, наращивания ресурсной базы, обеспечения бесперебойных поставок продукции, развития производственной деятельности.

В связи с вышеуказанным, назрела необходимость внедрения более передовых форм организации труда на конкретных рабочих местах, а именно на участке приема и погрузки угля (УППУ).Общая численность участка составляет 68 человек, из которых 47 % это грузчики по разгрузке угля с повременной оплатой труда, что является неэффективной формой мотивации на основном участке промышленного предприятия.

С целью выяснения степени удовлетворенности условиями труда, системой оплаты труда, социально-психологическим климатом в трудовом коллективе был проведен опрос работников участка выгрузки, в котором приняли участие 32 человека. Работниками предприятия была отмечена нехватка автоматического обдува вагонов, недостаточный уровень освещения, некачественные шланги на обдуве, необходимость более мощных компрессоров, необходимость усовершенствования вытяжки троса. По результатам дополнительного опроса было выявлено недовольство высоким уровень вибрации, запыленности, грязи, отсутствием санузла на участке выгрузки, а так же необходимость обогревателя на зиму в бытовку, кондиционера на лето.

На фабрике были проведены групповые фотографии рабочего дня грузчиков участка приема и погрузки угля методом непосредственных замеров. Целью проведения ФРД было выявление недостатков в организации труда и производства, приводящих к прямым потерям и нерациональным затратам времени, а так же получение исходных данных для разработки норм труда.

Необходима более рациональная организация труда на участке выгрузки и других смежных участках, которая позволит увеличить время оперативной работы и таким образом повысить производительность труда.

Пооперационные затраты времени в таблице 1.

Таблица 1 – Пооперационные затраты рабочего времени

Элемент труда	Максимальная длительность элемента по бригадам, мин		Минимальная длительность по бригадам, мин		Средняя длительность по бригадам, мин	
	Бригада №1	Бригада №2	Бригада №1	Бригада №2	Бригада №1	Бригада №2
Открывают люки	5	4	1	1	1,72	1,59
Разгружают вагоны виброразгрузчиком и закрывают люки	9	6	4	2	5,64	4,07
Обдувают вагон	3	5	1	1	2,09	2,69
Расчищают ж/д пути	6	4	1	1	1,88	2,05
Тянут трос	8	7	3	3	5,33	4,29
Маневровые работы	9	11	1	2	4,15	7,78

В рамках разработанной для внедрения Программы производственных улучшений на ЗАО «ЦОФ «Щедрухинская» предлагается ряд мероприятий.

*Мероприятие № 1.*Обед у транспортных рабочих занимающихся расчисткой ям длится 1 час с 12-00 до 13-00, а у грузчиков полчаса с 12-00 до 12-30, в связи с чем грузчики не могут производить выгрузку вагонов в течение получаса после обеда, так как ямы для выгрузки завалены. Необходимо согласовать режим работы техники и участка выгрузки. Предлагается сократить обед транспортных рабочих на полчаса (с 12:00 до 12:30) а обед грузчиков перенести (с 12:30 до 13:00).

В результате данного преобразования пока транспортные рабочие будут на обеде, грузчики смогут продолжить выгрузку, т.к. ямы будут еще не заполнены. Как только ямы заполнятся грузчики в 12:30 уходят на обед, а за эти полчаса транспортные рабочие успеют снова расчистить яму, после чего работа продолжится. Таким образом за счет рационализации режима труда и отдыха сокращаются непроизводительные потери рабочего времени.

*Мероприятие №2.*Часто бывают смены, в которые вообще не выгружается ни одного вагона, по различным причинам (нет места на складе рядового угля, задерживается прибытие вагонов на станцию, поломка виброразгрузчика и т.д.), поэтому в такие дни необходимо задействовать рабочих участка выгрузки в других работах, за которую установить определенную оплату по акту, составленному мастером участка, согласно выполненного объема. О чем необходимо внести дополнительный пункт в положение об оплате труда. Такими работами может стать уборка и облагораживание территории фабрики, расчистка вагонов, находящихся в парке, помощь путейцам и др.

*Мероприятие №3.*Зачастую в погоне за количеством выгруженных вагонов, грузчики пренебрегают качеством очистки. Не полностью выгружают уголь, плохо продувают вагоны, расчищают ж/д пути.

Чтобы предотвратить халатное отношение к очистке ж/д путей и вагонов от угля, необходимо разработать систему повышающих и снижающих оплату коэффициентов, как элемент системы мотивации и демотивации, которые использовать в случае не возврата либо возврата вагонов со станции соответственно.

Оценкой качества работы грузчиков может заниматься мастер, который в конце смены проставляет «коэффициент чистоты», который может варьироваться от 0,7 до 1,4. Таким образом оплата за смену всей бригады будет выглядеть так:

$$О^{см} = К^{чист} \times В^{выгр} \times Р^{сд}$$

где $О^{см}$ – оплата за смену всей бригады;

$К^{чист}$ – коэффициент чистоты;

$В^{выгр}$ – выгруженные за смену вагоны;

$Р^{сд}$ – сдельный расценок за один выгруженный вагон.

Так же, если за месяц работы бригады не были возвращено со станции ни одного вагона, необходимо установить фиксированную премию. Данное мероприятие должно выноситься на голосование общего собрания коллектива, прежде чем добавить его в коллективный договор в частности в положение об оплате труда.

Мероприятие №4. В целях механизации труда рабочих участка выгрузки, необходимо установить электрическую лебедку, которая будет вытягивать трос и усилить мощность машин для обдува вагонов, что в последствие позволит снизить норму времени на выгрузку вагонов.

Мероприятие №5. Место для отдыха и приема пищи грузчиков выглядит как небольшой (около 10 м^2), грязный и шумопроницаемый домик, в котором грузчикам не возможно в полной мере отдохнуть во время обеда.

В целях повышения удовлетворенности ими условиями труда, необходимо установить новое помещение, которое будет больше по площади, микроклиматические условия внутри которого, будут позволять работникам восстановить свои силы во время перерывов.

Мероприятие №6. Внедрить разработанные ниже нормы труда (нормы времени, выработки и численности) на участке приема и выгрузки угля и перевести бригады участка на сдельную оплату труда. Для участка выгрузки на основании проведенных фотографий рабочего дня по методу технического нормирования были установлены технически обоснованные нормы труда на выгрузку вагонов (таблица 2).

Таблица 2 – Установленные нормы труда

Норма	Принятое значение
Норма времени на 1 вагон	13 минут (0,217 часа)
Норма выработки за смену	53 вагона
Норма выработки за месяц для одной бригады	795 вагонов
Норма выработки за год для одной бригады	9646 выгонов
Выработка за год предприятием с учетом поправочного коэффициента	2616218 тонн угля (37916 вагонов) в год

На основании индивидуальных фотографий рабочего времени коэффициенты занятости рабочих бригады №1 и №2 представлены в таблице 3.

Значение «0» проставлено рабочим, отсутствующим по различным причинам в данную смену.

Как видно из коэффициентов загрузки для выполнения данного объема работ необходимо 4 человека в смену. И 1 человек в каждой смене необходим «на подмену».

Таблица 3 – Коэффициенты занятости рабочих бригады №1 и №2

Бригада №1		Бригада №2	
ФИО	Коэффициент занятости	ФИО	Коэффициент занятости
Давыдов Ю.В.	0	Беляев А.Н.	0,833
Гапонов М.В.	0,710	Клипелин А.Д	0,810
Шестаков Д.Е.	0,788	Булатов А.В.	0,741
Марфутин Е.В.	0,832	Липилин А.Д.	0
Кузнецов С.И.	0	Коруковец Е.А.	0,796
Визгалов К.К.	0	Красилов И.А.	0
Боровиков А.А.	0,767	Калиниченко А.С	0
Новоселов С.Н.	0,783	Ищенко А.А.	0,801
∑	3,880	∑	3,981

Рассчитаем время необходимое для выгрузки данного количества вагонов:

Общая трудоемкость годовой программы=38690×0,217=8 396 часов.

Определим норму численности через общую трудоемкость:

$$Н_{чис.}^{о.тр.ем.} = \frac{\text{Общая трудоемкость годовой программы}}{\text{Реальный фонд рабочего времени одного рабочего}}$$

Реальный фонд рабочего времени установлен в размере 1182,5 часов в год на 1 рабочего выгрузки;

$$Н_{чис.}^{о.тр.ем} = \frac{8396}{1182,5} = 8 \text{ человек – явочная численность в сутки.}$$

Далее произведем пересчет явочной численности персонала в списочную:

$$Ч_{спис} = Ч_{яв} \times К_{пересчета}$$

$$Ч_{спис} = 8 \times 1,3 = 10 \text{ человек}$$

10 человек – списочная численность рабочих выгрузки. Или $\frac{10}{2}$ = 5 человека в смену.

Как видно, представленные расчеты подтверждают показатели коэффициентов загрузки.

Согласно штатному расписанию численность грузчиков занятых погрузкой и разгрузкой угля составляет 44 человека, из которых 32 человека заняты на выгрузке (4 бригады по 8 человек).

По новой норме численности численность рабочих выгрузки составит 5×4=20 человек, что позволит высвободить 12 человек (32–20).

Вновь установленная явочная численность 4 человека полностью соответствует рациональному показателю занятости рабочих участка выгрузки.

Таким образом, предложенные мероприятия по усовершенствованию системы отбора персонала приведут к следующим социальным изменениям:

– повышение интенсивности труда грузчиков;
– повышение уровня удовлетворенности трудом;
– увеличение производительности труда и прибыли;
– повышение качества работы сотрудников;
– равномерность загрузки грузчиков;
– обеспечение полной реализации потенциала работников организации.

Среди факторов эффективности производства существенное место занимает научная организация и нормирование труда. Так, даже самое современное оборудование и высокопроизводительная техника не дадут желаемого результата при низкой организации их обслуживания и наоборот, при научной организации труда можно получить от соответствующего технического оснащения участка приема и погрузки угля максимальный результат.

В результате проведенных расчетов было выявлено, что для предприятия предложенные мероприятия сократят потери рабочего времени, увеличат коэффициент занятости каждого грузчика участка, и улучшат организацию труда участке. Суммарный экономический эффект от введения системы норм составит 638077 тыс.руб. Таким образом, внедрение данных мероприятий целесообразно и выгодно.

В заключении необходимо отметить, что стратегически верные разработка и реализация комплекса мероприятий по внедрению в организацию труда научных основ позволят вывести базовые показатели использования трудового потенциала коллектива

на принципиально новый уровень, осуществить интенсификацию труда не столько на количественной, сколько на качественной основе и поставить новые, ранее недостижимые цели как для исследуемого предприятия, так и для любого другого.

Библиографический список

1. Баскакова Т.В., Быстров В.А. Система грейдов – теория и практика // ISSN 2075-2067. Вестник ЮРГТУ (НПИ). 2011. №2. С. 1–210.

2. Баскакова Т.В. Эффективность совершенствования организации труда на рабочих местах// ISSN 2075-2067. Вестник ЮРГТУ (НПИ). 2012. №2. С. 1–318.

3. Быстров В.А. Организация труда на рабочем месте вчера и сегодня. /В.А. Быстров, Т.В. Баскакова.// Вестник горнометаллургической секции РАЕН. Отделение металлургии: Сб. научн. трудов – Вып. № 22, 2008.– 316 с. (С. 228–239).

4. Быстров В.А. ,Баскакова Т.В., Новиков Н.И. Организация труда на рабочих местах ОАО Русал-Новокузнецк./ Монография «Современные экономика и управление: актуальные проблемы, анализ состояния и перспективы развития». НФИ КемГУ. 2012. 452с. (с.173–202).

5. Быстров В.А., Баскакова Т.В. Организация труда на рабочих местах./ Современные экономика и управление: актуальные проблемы, анализ состояния и перспективы развития: коллективная монография. в 2-х частях. Ч. 2 / науч.ред. В.В. Пискаленко, Е.Н. Старченко. – Новокузнецк НФИ КемГУ, 2012. – 411с. (с.111–144)

УДК 658.5(075.8)

УСПЕШНОСТЬ ВЫПУСКНИКА – ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОГО ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ ВУЗА

Баскакова Т.В., Голубкин К.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассмотрено формирование устойчивой системы высшего образования, способной гибко реагировать на изменение социально-экономической ситуации. Изменения по критерию«трудоустройство выпускников ВУЗов».Виды рейтингов выс-

ших учебных заведений. Совершенствование методики эффективности трудоустройства выпускников.

Ключевые слова: мониторинг эффективности ВУЗов, проблема трудоустройства выпускников, личностное самоопределение студентов, устойчивая система взаимодействия «студент – вуз – работодатель».

Сегодняшняя политика Министерства образования и науки Российской Федерации выбрала курс на формирование устойчивой системы высшего образования, которая будет способна самостоятельно, гибко реагировать на изменение социально-экономической ситуации в регионе, отрасли и России в целом. В качестве критерия для принятия решения о рассмотрении деятельности образовательной организации был разработан мониторинг эффективности вузов.

Основными показателями деятельности высшего учебного заведения в России являются аккредитационные показатели. На основании результатов аккредитационный орган может принять решение о государственной аккредитации вуза или об отказе в государственной регистрации (полностью или по отдельным образовательным программам), либо о приостановлении или возобновлении действия свидетельства.

В 2014 году оценка вузов проводилась по девяти критериям: образовательная деятельность, научно-исследовательская деятельность, международная деятельность, финансово-экономическая деятельность, инфраструктура, трудоустройство выпускников, контингент студентов, дополнительные показатели образовательных организаций и, наконец, кадровый состав. Чтобы вуз признали эффективным, ему необходимо было добиться установленных показателей минимум по четырем критериям. В итоге 1006 высших учебных заведений не смогли этого сделать.

Межведомственная комиссия постановила, что дальнейшую судьбу образовательных учреждений, не прошедших контроль эффективности, решат их учредители. Одновременно вузам рекомендовано заняться оптимизацией своей работы. Необходимо отметить, что комиссия в этот раз не использовала термины «признаки неэффективности» и «неэффективный вуз», поскольку это вызвало отрицательную реакцию со стороны представителей высшей школы.

В 2015 году комиссия исключила из перечня критериев оценку инфраструктуры. Этот критерий отражает общую площадь

учебно-лабораторных помещений в расчете на одного студента, количество персональных компьютеров. По мнению членов комиссии, в XXI веке площадь помещений не гарантирует высокого качества подготовки специалистов, к тому же, необходимо учитывать развитие таких современных форм обучения, как дистанционное и электронное. Вместо оценки инфраструктуры предложено включить в мониторинг критерий, характеризующий уровень средней заработной платы преподавателей.

По состоянию на начало 2015 года изменения коснулись так же критерия «трудоустройство». Он рассчитывается на основании данных Министерства труда РФ о количестве выпускников, которые обратились за помощью в поиске работы и не смогли устроиться в течение года[1]. Со следующего года будут использоваться данные Пенсионного фонда РФ об отчислении работодателями соответствующих взносов.

Проблема трудоустройства выпускников становится насущной и для решения ее вузу необходимо разрабатывать индивидуальный подход к каждому из студентов[2].

Объективный рейтинг высших учебных заведений необходим России по следующим причинам:

1) увеличение потребности в специалистах на рынке интеллектуального труда стимулирует интерес общества и личности в доступной и достоверной информации о качестве образования в различных вузах;

2) усиление конкурентной борьбы вузов за ресурсы на рынке образовательных услуг. В условиях коммерциализации науки и образования потенциальные инвесторы нуждаются в объективных данных об уровне исследований и качестве образовательных услуг в различных вузах для принятия решений о целевых инвестициях;

3) в условиях развития международного сотрудничества в научной и образовательной сферах для зарубежных вузов-партнеров и организаций нужна надежная информация в среде российских университетов.

Можно выделить следующие виды рейтингов высших учебных заведений, данные представлены в таблице 1.

Рейтинги успешности высших учебных заведений за рубежом существуют давно – например, FinancialTimes ежегодно публикует глобальный рейтинг учебных заведений в сфере бизнеса и экономики. При этом учитывается процент трудоустраиваемости (в те-

чение трех месяцев после выпуска), средняя зарплата за год и за три года, повышение в должности и процентный рост зарплаты в течение года. Рейтинг также учитывает процентное соотношение соискателей, которые устроились на работу через университет и нашли ее сами.

Таблица 1 – Характеристика отечественных рейтингов вузов

Наименование рейтинга	Характеристика рейтинга
1. Рейтинг Министерства образования и науки РФ	Официальный рейтинг составлен в интересах крупных вузов количественные показатели доминируют почти по всем критериям. Не делается расчет на одного студента по ряду нуждающихся в этом показателей, слабо учтен аспект трудоустройства выпускников, нет оценки качества (востребованности) образовательных программ
2. Рейтинг агентства «Рейтор»	Рейтинги вузов по критериям общественной оценки, опираясь на собственные социологические исследования и официальную информацию государственных органов. Деятельность по ранжированию осуществляется по двум направлениям: – проводится опрос руководителей вузов, преподавателей, студентов и выпускников, работодателей и экспертов; – обрабатываются и анализируются данные по уникальной для России системе общественной оценки качества образования, включающей в себя более 50 критериев, разбитых на три подсистемы: – оценки работодателей; – оценки старшекурсников (выпускников; – оценки преподавателей и руководителей вузов
3. Рейтинг журнала «Карьера» («Формула карьеры»)	Включает 3 группы показателей, характеризующих: – контингент студентов – научно-педагогических работников – программы и условия обучения
4. Деловой рейтинг высшего образования (ДРеВО)	Цель – выявить вузы, наиболее полно удовлетворяющие потребности организаций в специалистах. Показатели для оценки: – востребованность выпускников у работодателей – карьерный рост выпускников – усилия вуза по обеспечению качества подготовки

Различные системы оценки и составления рейтинга высших учебных заведений приобретают все большее значение. Главная цель рейтингов – проинформировать читательскую аудиторию газет, особенно студентов и их родителей, о статусе университетов, а также отобразить ситуацию и тенденции, сложившиеся на рынке высшего образования в мире. Существует теория, что рейтинг университета – чуть ли не самое главное. Даже рейтинг бизнес-школы – это вторичный рейтинг. Все смотрят на то, чтобы университет был, прежде всего, узнаваемым в мире. Показатели университетов расходятся в разных рейтингах, в зависимости от методики подсчета, поэтому можно говорить об общих тенденциях, а не о точном месте того или иного университета в мире (таблица 2).

Эффективность трудоустройства в данных странах проводиться по качественным показателям – педагогическому и институциональному, включающие также количественные индикаторы.

К сильным сторонам рейтингов можно отнести:

1) учет как накопленного во времени, так и приобретаемого ежегодно потенциала вуза; данный фактор позволяет конкурировать друг с другом старейшим и молодым вузам;

2) периодичность проведения рейтингов (например, ежегодно) и сохранение используемой методики оценки дает возможность наблюдать объективную динамику развития вузов;

3) многообразие применяемых рейтингов обеспечивает всестороннюю оценку деятельности вузов.

В то же время необходимо отметить слабые стороны рейтингов:

Ограниченность источников получения информации (например, в Вебометрическом рейтинге не в полном объеме учтены поисковые системы Интернета, форматы файлов для хранения данных).

Преобладание в рейтингах показателей, характеризующих научную составляющую деятельности вузов, при недостаточном использовании показателей качества образовательных услуг.

Подбор весовых коэффициентов показателей рейтингов осуществляется субъективно, так как нет теоретического обоснования степени их значимости.

Таблица 2 – Характеристика рейтингов зарубежный опыт

Наименование рейтинга	Характеристика рейтинга
1. Система рейтингов в Великобритании	Предусматривает многоступенчатую систему аккредитации университетов и их образовательных программ при главенствующей роли правительственной организации QualityAssuranceAgency (QAA). Британские вузы оценивают образовательные программы других учебных заведений по согласованным с QAA критериям Рейтинги вузов формируют также газеты Times, DailyTelegraph, FinancialTimes и др.
2. Рейтинг специальностей в Германии (разработчик рейтинга Центр по развитию высшего образования (CHE) совместно с Национальным фондом оценки товаров и услуг, журналом Stern)	Цель – выявление лучших образовательных программ и факультетов. Рейтинг сравнивает обучение по определенным специальностям. Каждый показатель ранжируется отдельно, поэтому пользователь может самостоятельно выбрать наиболее важные для себя критерии
3. Рейтинги вузов в Японии	Рейтинги вузов отражают: качество преподавания; объем правительственного финансирования НИР количество научных публикаций и их цитирование в других исследованиях; вклад университета в развитие социальной сферы
4. Рейтинги вузов в Китае	Ранжированием вузов занимаются 6 государственных организаций: – NETBIG. competences (China) Limited; – Институт менеджмента провинции Гуаньдун; – Научно-исследовательский центр оценки науки Китая, университет Вухань; – ассоциация выпускников китайских университетов; – Шанхайский институт педагогических наук; – Центр по развитию академических степеней и аспирантского образования Китая. Показатели, используемые в рейтинге NETBIG: – репутация; – академические ресурсы; – результаты исследований; – студенты; – преподаватели; – физические ресурсы.

По сравнению с другими странами система аккредитации в России уделяет внимание показателям, характеризующим образовательные программы и процесс обучения в целом, а также показателям, характеризующим ППС вуза. При этом никак не оценивается управление вузом, его материально-техническое обеспечение, контингент студентов, взаимодействие вуза с контактными аудиториями.

Для решения выявленной в процессе рассмотрения существующих рейтингов задачи предлагаем формировать рейтинг студента (выпускника) вуза, включающую в себя оценку:

– качества подготовки абитуриентов;
– образовательного процесса;
– качества выпускников.

Для личностного самоопределения студентов младших курсов в СибГИУбыло предложено студенткой специальности «Экономика труда» создание Студенческого кадрового агентства «Перспектива». Уже начиная с момента поступления студента в учебное заведение необходимо формировать в нем конкурентоспособные черты будущего специалиста, так как эти черты закладываются с фундамента знаний и квалификационно-профессиональной компетентности. СКА «Перспектива» является уникальной формой интеграции студенческой деятельности в сфере трудоустройства и адаптации молодых специалистов. В ноябре 2013 года был выигран грант на проект Студенческое кадровое агентство «Перспектива» Благотворительной программы «Грантовый конкурс Полюс Золото – CAF». 9 июня 2014 студенческое кадровое агентство «Перспектива» было торжественно открыта в а.196А металлургического корпуса СибГИУ. Можно считать, что проект успешно внедрен и начал действовать.

Совершенствование методики эффективности трудоустройства выпускников позволит улучшить качественные и количественные показатели, что способствует рейтингу и престижу высшего учебного заведения.

Для того чтобы сформировать устойчивую систему взаимодействия «студент – вуз – работодатель» необходимо обратить особое внимание на формирование личности студента, его профессиональной компетенции, знаний и навыков. Курировать и развивать студента в таких направлениях как: коммуникативность, возможность эффективного использования способов письменного и

устного общения, формирование лидерства, способность брать на себя ответственность, обучаемость и профессиональная адаптация, формирование самооценки, способностей и ценностей, и, на основе этой оценки, способность принимать адекватные обстановке профессиональные и личные решения[3]. Только полностью сформированный в данных направлениях молодой специалист может стать на рынке труда конкурентно способным. Успешность студента – это и залог эффективного позиционирования вуза.

Библиографический список

1. Баскакова Т.В., Вдовин Н.В. Выпускники на рынке труда // Достойный труд – основа стабильного общества: материалы II Международной науч.-практ. Конф.: в 3 ч. / Екатеринбург: Изд-во Урал.гос.экон.ун-та, 2011. Ч.1. Рынок труда и эффективная занятость. – 300с.
2. Баскакова Т.В.,Флейглер Е., Осипова Ю.Трудовая адаптация молодёжи на рынке труда// Достойный труд – основа стабильного общества: материалы II Международной науч.-практ. Конф.: в 3 ч. / Екатеринбург: Изд-во Урал.гос.экон.ун-та, 2011. Ч.1. – 300с
3. Баскакова Т.В.Проблема публичной речи у студентов экономических специальностей // Современные вопросы теории и практики обучения в вузе: сборник научных трудов. Вып. 9 / Ред-кол.: А.В.Феоктистов (глав.ред) и др. / Сиб.гос.индустр.ун-т. – Новокузнецк: СибГИУ, 2009. – 378с., ил.

УДК 331.5

О СОВРЕМЕННОМ ПОЛОЖЕНИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Стрекалова С.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Рассмотрена динамика уровня занятости населения, численности безработных, приведена средняя продолжительность поиска работы безработными.

Ключевые слова: экономически активное население, численность населения, занятого в экономике, численность безработных.

Проблема занятости населения является одной из важнейших социально-экономических проблем. Занятость неразрывно связана как с людьми и их трудовой деятельностью, так и с производством, распределением и потреблением материальных благ. В силу

этого, категория занятости представляет собой всеобщую экономическую категорию, характерную для всех общественно-экономических формаций. Характеристики занятости, использования трудового потенциала общества представляют не только экономический интерес, они являются и основными показателями, отражающими политику государства в сфере труда, отношение к человеку и как к главной производительной силе общества, и как к личности.

Занятость имеет ярко выраженный социальный характер. Она отражает потребность людей не только в доходах, но и в самовыражении посредством общественно полезной деятельности, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития общества.

По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости, проведенного органами государственной статистики по состоянию на третью неделю января 2015г., уровень занятости населения экономической деятельностью (доля занятого населения в общей численности населения в возрасте 15-72 лет) составил 64,8% [1]. Динамика уровня занятости населения представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Динамика уровня занятости населения в возрасте 15–72 лет

Период	Уровень занятости, %			Удельный вес женщин в численности занятого населения, %
	всего	мужчины	женщины	
2014 г.				
Январь	64,3	69,9	59,3	48,8
Февраль	64,8	70,1	60,1	49,1
Март	64,9	70,1	60,2	49,1
Апрель	64,8	70,4	59,8	48,9
Май	65,4	71,2	60,3	48,8
Июнь	65,7	71,2	60,8	49,0
Июль	65,9	71,6	60,9	48,9
Август	66,1	71,8	61,0	48,9
Сентябрь	65,7	71,6	60,5	48,7
Октябрь	65,7	71,4	60,7	48,8
Ноябрь	65,4	71,7	59,8	48,4
Декабрь	65,2	71,0	60,1	48,7
2015 г.				
Январь	64,8	70,5	59,6	48,7

В 2014 г. в общей численности занятого в экономике населения 33,6 млн. человек, или 47,0 % составляли штатные работники организаций, не относящихся к субъектам малого предпринимательства. На условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера для работы в этих организациях привлекалось еще 1,6 млн. человек. Число замещенных рабочих мест работниками списочного состава, совместителями и лицами, выполнявшими работы по договорам гражданско-правового характера, в организациях (без субъектов малого предпринимательства) в 2014 г. составило 35,2 млн. человек и было меньше, чем в 2013 г. на 209 тыс. человек, или на 0,6 %.

Средняя продолжительность поиска работы безработными в январе 2015 г. у женщин составила 7,6 месяца, у мужчин – 7,1 месяца.

К концу января 2015 г. в государственных учреждениях службы занятости населения состояли на учете 1,1 млн. не занятых трудовой деятельностью граждан, из них 0,9 млн. человек имели статус безработного, в том числе 0,7 млн.человек получали пособие по безработице. Динамика численности безработных, состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости, представлена в таблице 2.

В январе 2015 г. получили статус безработного 126,7 тыс. человек. Размеры трудоустройства безработных (без Республики Крым и г. Севастополя) были на 5,3 тыс. человек, или на 11,3% меньше, чем в январе 2014 г., и составили 42,1 тыс. человек [2].

Главными стратегическими целями регулирования занятости населения должны быть повышение экономической и социальной эффективности занятости за счет изменения ее структуры, создание условий для развития человеческого капитала страны, совершенствование экономических отношений занятости.

Высвобождаемых работников необходимо гибко перераспределять в другие отрасли и виды занятости. Эффективному проведению подобных мероприятий будет способствовать активное взаимодействие кадровых служб предприятий и региональных центров занятости.

Забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной гарантии для экономически активного населения является важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда, механизм формирования которого должен совершенствоваться применительно к новым условиям развития экономики, структурной перестройки производства, фор-

мирования эффективной социальной политики. Выход российской экономики из кризиса и дальнейший прогресс общества возможны в том случае, если экономика сможет отражать интересы человека в сфере труда.

Таблица 2 – Динамика численности не занятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости населения (на конец месяца)

Период	Численность не занятых трудовой деятельностью граждан, тыс.человек	Из них безработных	
		тыс. человек	в % к соответствующему периоду предыдущего года
2014 г.			
Январь	1095	931	86,8
Февраль	1134	953	86,8
Март	1118	941	86,9
Апрель	1099	933	88,0
Май	1063	905	89,6
Июнь	1025	869	89,6
Июль	1029	854	90,5
Август	1020	836	90,4
Сентябрь	988	796	90,5
Октябрь	985	796	93,8
Ноябрь	1013	822	94,1
Декабрь	1025	883	96,2
Год (в среднем за месяц)	1050	877	90,1
2015 г.			
Январь	1126	924	97,3[1] ’

1) В целях обеспечения статистической сопоставимости данных показатели по Российской Федерации рассчитаны без учета сведений по Республике Крым и г. Севастополю.

Библиографический список

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL. http://www.gks.ru/ – Загл. с экрана.

2. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости [Электронный ресурс]. – URL. http://www.rostrud.ru/ – Загл. с экрана.

УДК 331.1 (075.8)

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ

Безикова Е.С., Бобко Т.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье описываются проблемы производительности труда в России, которые тесно связаны с формированием и развитием кадрового потенциала. Путем рассуждений определен комплекс действий и мер, направленных на решение проблем с кадровым потенциалом, решение которых в свою очередь позволит повысить производительность труда.

Ключевые слова: Кадровый потенциал, производительность труда, государство, стимулирование, заработная плата.

Правительство любого государства волнует вопрос о производительности труда в стране, и это не случайно. Прежде всего, это связано с тем фактом, что темпы роста заработной платы не должны опережать темпы роста производительности труда. В противном случае начнет возрастать инфляция, а нарушенная связь между затратами труда и его оплатой приведет к снижению его производительности. Допустить этого нельзя, так как именно от производительности труда зависит уровень благосостояние страны в целом и, как следствие, каждого человека в отдельности.

Однако, в современных условиях, складывается ситуация в которой нарушается этот баланс, т.е рост производительности труда оказывается ниже роста уровня заработной платы. Конечно, со стороны государства принимаются попытки исправить эту ситуацию, но все они не оказываются эффективными и низкий уровень производительности труда уже стал тенденцией..

Проанализируем производительность труда в России с 2007 по 2013 (рисунок 1).

Рассмотрев эту диаграмму можно сделать вывод, что за семь лет производительность труда была самой высокой в 2007 году, потом начала снижаться. В 2009 году ситуация была кризисной и роста не было далее до 2011 включительно производительность

труда хоть и не значительно, но росла (так и не достигнув уровня 2007 года), а с 2012 вновь начала снижаться.

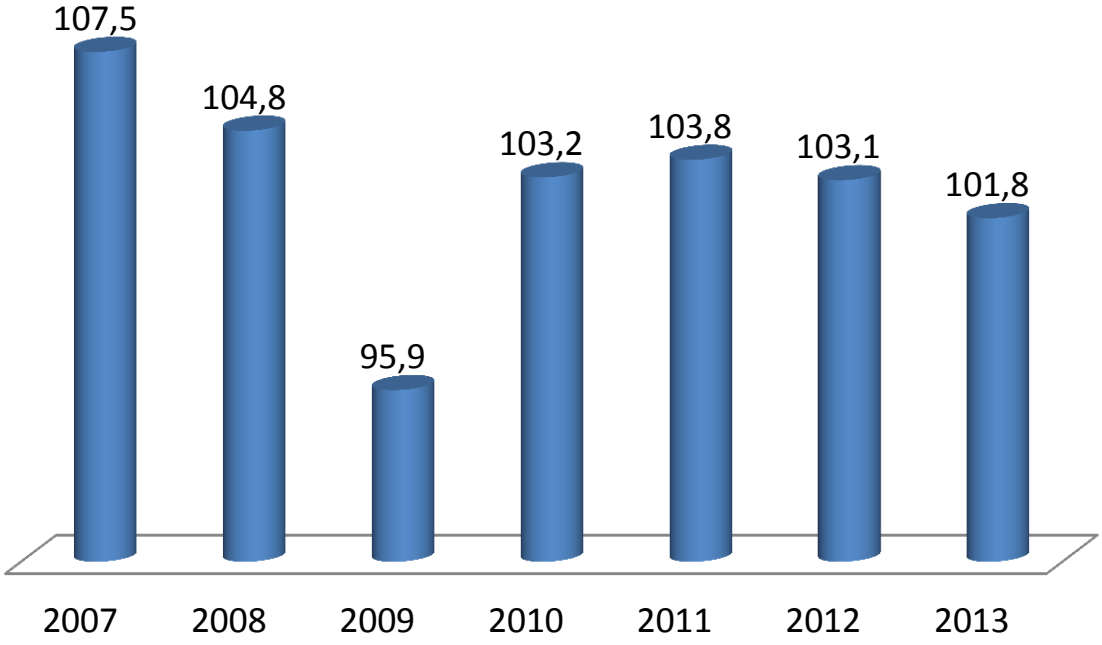

Рисунок 1 – Динамика производительности труда в экономике России

Такая ситуация не должна стать тенденций. Можно перечислять мужество проблем, из-за которых уровень производительности труда в нашей стране находится на столь низком уровне, но необходимо отметить следующее, что все они прямо или косвенно связаны с кадровым потенциалом страны или региона.

Так одной из первых проблем снижающих уровень производительности труда является недоступность новейшего оборудования. Чаще всего это ценовая недоступность. Однако, даже если предприятие приобрело дорогое современное высокотехнологичное оборудование, то возникает проблема, связанная с обучением персонала предприятия. Сегодня многие руководители экономят на обучении. Осуществляют это следующим образом: обучают небольшую часть персонала, а оставшуюся часть – обучают люди прошедшие это обучение, используя наставничество.

Еще одной причиной низкой производительности труда является неэффективная организация труда. Во–первых, это связано с тем, что на большинстве предприятий в нашей стране доминирует авторитарный стиль управления – о делегировании полномочий в таком случае речи не идет. Тогда возникает следующая ситуация:

подчиненные ждут четко поставленных заданий и ждут когда они поступят, а руководитель перегруженный оперативной работой не всегда своевременно и .качественно эти задачи ставит. Возникают нарушения календарного графика выполнения работ, их переделка и т.п.

Следующей причиной низкого уровня производительности труда является недостаток некоторых рабочих специальностей. Так, например, существует недостаток строителей, поэтому приходится переобучать рабочих других специальностей непосредственно на предприятии, как правило, тоже путем наставничества. Но этот способ не является столь эффективным, как о нем пишут в учебной литературе. При обучении путем наставничества, человек недополучает теоретические знания и упускает много профессиональных навыков. Поэтому если меняются условия работы или ее характер его опять нужно дообучать, а иначе происходят аварии, получается низкое качество выполненной работы и т.д. Еще снижается производительность труда наставника – он должен следить, как выполняет работу обучаемый и сам работает не в полную силу.

Далее одной из основных причин можно назвать отсутствие достойных стимулов к повышению производительности труда и низкая заработная плата. Когда нет стимулов, либо они не достаточно эффективны, то человек не старается эффективно, производительно и качественно работать, от этого у нас не только снижается производительность труда, но и ухудшается качество продукции. Когда нет стимулов к работе, то каким бы хорошим не был кадровый потенциал, заставить его задействовать все имеющиеся ресурсы будет очень сложно.

Что касается низкого уровня заработной платы, то этот фактор оказывает, чуть ли не самое сильное влияние на сложившийся кадровый потенциал, но еще и влияет на формирование кадрового потенциала в будующем. Так низкий уровень заработной платы влечет за собой множество проблем со здоровьем у населения, это связанно с тем, что люди откладывают лечение на потом, не занимаются спортом, и не правильно либо не регулярно питаются. Проанализируем данные статистики с 2007 по 2013 (рисунок 2).

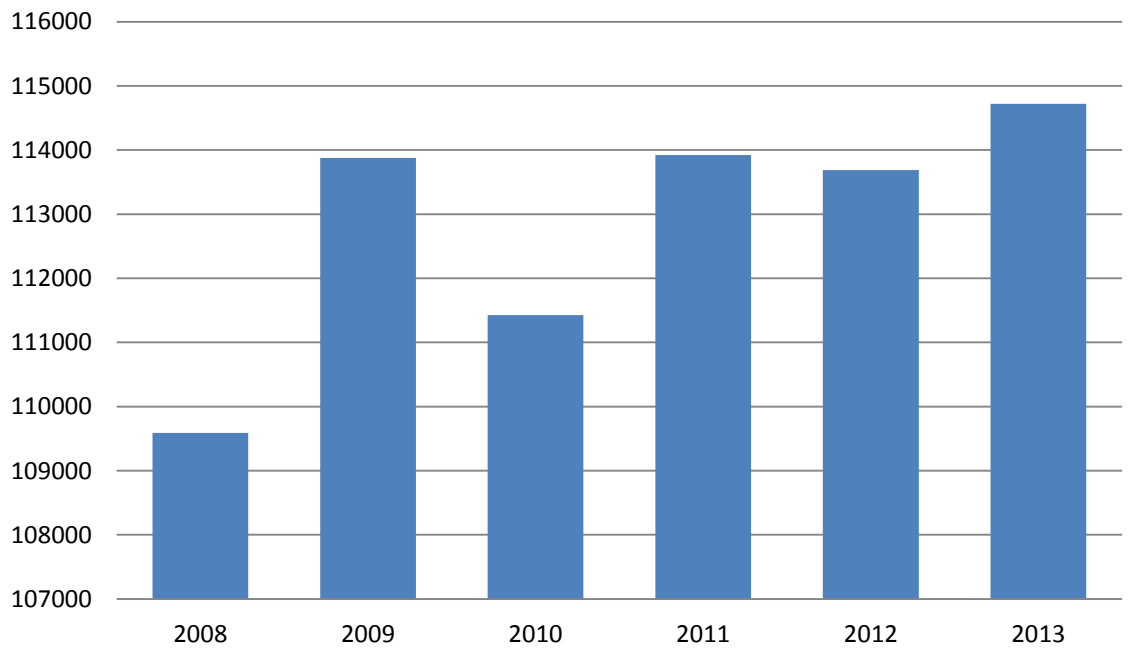

Рисунок – 2 Уровень заболеваемости в России с 2008 по 2013гг.

Проанализировав эту диаграмму, можно сделать вывод, что уровень заболеваемости в стране довольно высокий и в последние годы (2012–2013 гг.) наблюдается тенденция к росту. Хотелось бы отметить, что основными заболевания в нашей стране являются: новообразования, заболевания сердечно-сосудистой системы, пищеварения, мочеполовой системы, психические расстройства, врожденные аномалии. Эти болезни чаще всего возникают из-за отсутствия профилактики и здорового образа жизни.

Низкий уровень заработной платы усиливает тенденции миграции высококвалифицированных кадров из регионов с низкими заработными платами в регионы с более высокими доходами населения, а часто и за рубеж. Этот также ведет к падению производительности труда и снижению кадрового потенциала региона.

Так же низкий уровень заработной платы влияет на получение достойного образования будущими поколениями. Высокий уровень коммерциализации образования, а также рост платы за обучение при падении среднедушевого дохода населения ведет к недостатку квалифицированных специалистов и, как следствие, падению производительности труда.

Для решения озвученных проблем необходимо:

1. Ограничить применение наставничества только рамками передачи передового опыта и для решения других узких задач На государственном уровне (региональном, местном) закрепить создание отраслевых учебных центров. Обучение в них должно про-

ходить по следующей схеме: предприятие планирует закупить новое оборудование (начать выпускать новый вид продукции, производить новый вид работ и т.п.), информацию об этом сообщает в центр. Там в свою очередь разрабатывают программы по обучению, согласовывают их с администрацией предприятия, затем решают вопрос, как будет проходить обучение: либо специалист приедет в организацию и в нерабочее время будет проводить обучение, либо сами сотрудники дома, дистанционно будут обучаться, проходить электронное тестирование, и затем для проверки практических навыков, если это будет необходимо, приедут в учебный центр для сдачи экзамена. Для снижения финансовой нагрузки на содержание учебных центров эти центры можно сделать со смешанным финансированием.

2. Для того что бы повысить уровень организации труда, необходимо развивать в людях, в школе, в университете, такие качества как активность, ответственность, инициативность, гибкость, способность к нестандартным решениям.

3. Решить проблему недостатка рабочих специальностей, можно с помощью СМИ. Необходимо повышать престижность некоторых специальностей. Все люди смотрят фильмы и видят, что большинство героев это финансисты, экономисты, юристы, но нет фильмов про шахтеров, строителей, слесарей. Популяризация этих профессий приведет к увеличению количества желающих стать «героем нашего времени». Также необходимо и повышать социальную привлекательность этих профессий, например, частично гасить квартплату, или процент по ипотеке, или процент по автокредиту и разрабатывать другие социально привлекательные программы для работников, повышающих свою производительность труда. Этот фактор можно рассматривать как ключевой.

4. Стимулирование труда персонала, должно быть индивидуальным. Начинать надо с региона, так как уровень доходов каждом регионе у людей разный, климатические условия у всех разные, поэтому и стимулы будут отличаться. Необходимо разработать региональную программу стимулирования (концепцию), в которой отразить особенности региона и желательные стимулы для работающих на предприятиях региона.

5. Для того чтобы повысить заработную плату необходимо повысить производительность труда и учесть финансовые возможности предприятий – работодателей. Однако не маловажным фак-

тором является и проведение реформ со стороны государства. В первую очень эти реформы должны обеспечить равенство минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума. Следующая реформа должна касаться пересмотра потребительской корзины, в нее должны быть всклочены те продукты и услуги, которые необходимы современному человеку, и не для того чтобы выжить, а чтобы обеспечить пусть минимальный, но здоровый образ жизни.

УДК 331.1 (075.8)

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РЕГИОНЕНА ОСНОВЕ БАКАЛАВРИАТА

Бачкова М.Я., Бобко Т.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассмотрены проблемы формирования кадрового потенциала региона в условиях изменившейся системы образования, состоящей из двух уровней, первым из которых является бакалавриат.

Рассмотрены проблемы и предложены мероприятия улучшения формирования кадрового потенциала региона, способствующие обновлению экономики и производству инновационной продукции, а также обеспечивающие рост производительности труда.

Ключевые слова: образование, бакалавриат, кадровый потенциал региона, производительность труда, диверсификация экономики.

Одним из приоритетов развития страны является модернизация экономики, обеспечивающей рост производительности труда, высвобождение устаревшего оборудования, использование передовых технологий и многое другое. Однако без квалифицированных кадров, решение этих проблем невозможно.

Для формирования кадрового потенциала, следует сначала определить значение самого понятия «кадровый потенциал».

Кадровый потенциал – это квалификация специалистов, уровень их современной профессиональной подготовки, личностные

возможности и способность к дальнейшему обучению инновационному труду на производстве.

Сегодня, в российскойэкономике, кадровый потенциал для решения поставленных задач – это уже включенное в систему трудовых отношений население с имеющимся опытом работы. В то же время имеются незанятые трудовые ресурсы, которые в системе профессионального образования проходят подготовку в соответствии с современными требованиями общества – это будущие бакалавры.

Особенностью бакалавриата, по сравнению с традиционной системой обучения специалистов, выделяется повышенный объем учебного материала, вынесенного на самостоятельное изучение. Оставшийся минимум распределяется по лекциям, и практическим занятиям. В итоге государство (или регион) в качестве трудового потенциала получает на выходе из университета выпускника с компетенцией «способность к обучению». А, в рамках компетенций «знать, уметь, владеть» – удовлетворительные представления об этом у бакалавров.

Вследствие этого, имеем невысокую квалификацию выпускника, низкий уровень его профессиональной подготовки, отсюда слабый кадровый потенциал, а соответственно и потенциал региональный тоже слабый.

Соответственно, затраты на его «дообучение» должны ложиться на предприятия, принимающие новичка на работу. Но предприятия не спешат принимать на себя эту финансовую нагрузку и в качестве условия приема на работу ставят стаж работы (обычно от одного до трех лет), или начинают долгие многомесячные тестирования (от одного до трех месяцев) без даже обещания трудоустройства.

В результате большое количество выпускников-бакалавров идут в профессии, не имеющие никакого отношения к полученным ими специальностям, но не требующие ни опыта работы, ни хорошей профессиональной подготовки. Это: курьеры, разного рода агенты, продавцы и т.п.

Ситуация в принципе естественная: предприятию требуется увеличение производительности труда, для этого оно автоматизирует и механизирует производство, внедряет более современную технику и технологии, улучшает организацию труда и проводит другие мероприятия, приводящие к росту выработки или сниже-

нию трудоемкости. Для того чтобы это реализовать нужны более подготовленные и квалифицированные работники, с высоким трудовым потенциалом, способные в кратчайшие сроки осваивать новые методы и методики работы.

Формирование кадрового потенциала региона отражает возможности населения региона к воспроизводству кадров, эффективность подготовки которых, в первую очередь, определяется расходами на образование в регионе. Чтобы повысить эффективность кадрового потенциала, регион должен либо увеличить расходы на образование, либо повысить долю учащихся системы послевузовского образования в населении региона. Так или иначе, в условиях массового бакалавриата, регионам придется заниматься проблемами мотивации к дальнейшему обучению населения. Это необходимо для формирования и развития кадрового потенциала региона, без которого сам регион не сможет развиваться и внедрять новые (а лучше инновационные) производства.

Этими вопросами, с нашей точки зрения, должны совместно заниматься региональные департаменты образования и перспективного развития (промышленности, строительства, сельского хозяйства, туризма и других отраслей). Это может дать толчок развитию региональной экономики.

На наш взгляд, также несколько устарел подход, при котором подготовка бакалавров в вузе должна зависеть от специализации региона. Если в регионе расположены металлургические предприятия – значит, готовим металлургов, и Министерство образования и науки РФ выделяет бюджетные места преимущественно под специальности металлургического профиля. А как же быть с диверсификацией производств и регионов? Где взять трудовой потенциал желающий развивать в регионе другие направления деятельности? Сделать это можно только при участии ВУЗов региона – готовить трудовой потенциал способный к нововведениям и диверсификации региональной экономики.

Известно, что главными показателями оценки кадрового потенциала являются:

– уровень образования кадрового потенциала региона (учитывается численность студентов вузов региона);

– уровень образования занятых в регионе;

– динамика роста производительности труда в регионе как качественный показатель оценки имеющегося кадрового потенциала;

Большое значение для развития кадрового потенциала в регионе имеет количество и качество мигрантов. В этом случае также необходима разработка мотивационных механизмов для привлечения высококвалифицированных кадров из других регионов страны или из-за рубежа.

Еще один важный аспект – уровень заработной платы или разработка других форм материального поощрения в регионе, которые заинтересовывали бы лучших учащихся сначала лицеев, а затем вузов оставаться в регионе, а не уезжать из него в поисках лучших условий работы, проживания и т.д.

Таким образом, для того, чтобы сформировать надежный кадровый потенциал региона необходима большая работа по тщательной (с финансовой и организационной точек зрения) разработке перечисленных выше и других мероприятий. Они могут быть реализованы только при совместной работе представителей региональной администрации и работодателей с ВУЗами.

К показателям, характеризующим эффективность формирования и использования кадрового потенциала, можно отнести следующие:

– доля расходов на образование в региональном бюджете;

– уровень квалификации и среднегодовая численность занятого населения региона.

Однако, при всей значимости перечисленных мероприятий для формирования кадрового потенциала региона, основным показателем является результат использования регионального кадрового потенциала. Многочисленные исследователи этой проблемы предлагают разные коэффициенты оценки, но ведущим остаётся показатель динамики производительности труда. Он складывается из показателей количественной и качественной сторон кадрового потенциала деятельности.

Только в случае изменения подходов к бакалаврскому образованию, участию бакалавров в экономике региона и мотивации выпускников ВУЗов кадровый потенциал региона будет способен к обновлению и производству инновационной продукции, обеспечит рост производительности труда, что и отражает эффективность использования имеющихся кадров.

Независимо от имеющегося уровня образования кадров региона, необходимо развивать систему подготовки и повышения квалификации; разработать систему непрерывного образования, по-

стоянно повышать квалификацию каждому человеку в течение всей жизни.

Рассмотрев данную статью, можно сделать вывод о том, что формирование кадрового потенциала в регионе на основе бакалавриата, отражается на кадровом потенциале нашей страны. Несмотря на влияниевыше перечисленных проблем региона, у нашей высшей школы есть пути развития и способы борьбы с тяжелыми внешними условиями своего существования, а также есть возможность и надежда на выполнение общечеловеческой задачи - созданию учащегося народа, тем самым улучшив кадровый потенциал региона и страны в целом.

Библиографический список

1. Вернадский В.И. Задачи высшего образования нашего времени//Метафизика, 2014, № 4 С. 139–148.

2. Парахин Н.В. Наука и образование на пути к стабильному развитию //Вестник Орловского государственного аграрного университета, 2008, том 14, № 5 С. 37–39.

УДК 338.45

ОПТИМИЗАЦИИ ЗАТРАТ ЗА СЧЕТ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ГОРНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Гринкевич О.В., Гостинцев З.А.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассмотрена взаимосвязь между себестоимостью и производительностью труда. Изложены основные способы оптимизации затрат за счет факторов роста производительности труда, которые могут быть применены на шахтах.

Ключевые слова: производительность труда, себестоимость, горное предприятие, факторы роста производительности труда, оптимизация затрат.

На сегодняшний день один из главных вопросов, стоящих перед руководителями горных предприятий, является эффективное использование затрат, поскольку в результате преобразований эко-

номики Россия столкнулась с несколькими серьезными проблемами: усиливающаяся конкуренция со стороны зарубежных конкурентов, зависимость от экспорта сырьевых ресурсов и мировых цен на них, невысоким уровнем жизни населения и т.д. В результате на шахтах особое внимание уделяется оптимизации и уменьшению затрат на производство и продажу продукции. Любое предприятие ищет пути быть рентабельным, а для этого требуется систематический мониторинг затрат производства. В итоге издержки фирм непосредственно влияют на создание объёма прибыли. Чем меньше будет затрат на создание продукции, там более рентабельнее и конкурентоспособно предприятие.

Из-за того что в горной промышленности производительность труда является одним из важнейших показателей, то одним из способов уменьшения себестоимости является повысить производительность труда на предприятии.

Под производительностью труда подразумевается полезный результат трудовых затрат, который показывает эффективность деятельности работников, участвующих в сфере производства. Поскольку повышение производительности – процесс постоянный, то руководители горнодобывающих предприятий стремятся к тому, чтобы на шахтах было произведено больше продукции с наименьшими затратами. Поэтому шахты используют факторы роста производительности труда (рисунок).

Все эти меры создают непрерывный путь развития производительных сил, приводящих к сокращению затрат труда на единицу продукции и экономии рабочего времени.

В итоге на предприятии между производительностью труда и себестоимостью продукции образуется взаимосвязь. Затраты показывают большую часть стоимости изготавливаемой продукции и зависят от изменения производства. Например, важное влияние на себестоимость оказывают технико-экономические факторы производительности. Они проявляются в зависимости от изменения в технологии, организации производства, техники, в качестве продукции.

При рассмотрении фактических затрат производимой продукции, выявлении резервов и экономического эффекта от ее снижения следует использовать расчет по экономическим факторам. Они наиболее полно показывают всю структуру процесса производства (предмет и средство труда) и отражают основные направления работы персонала фирмы по снижению затрат.

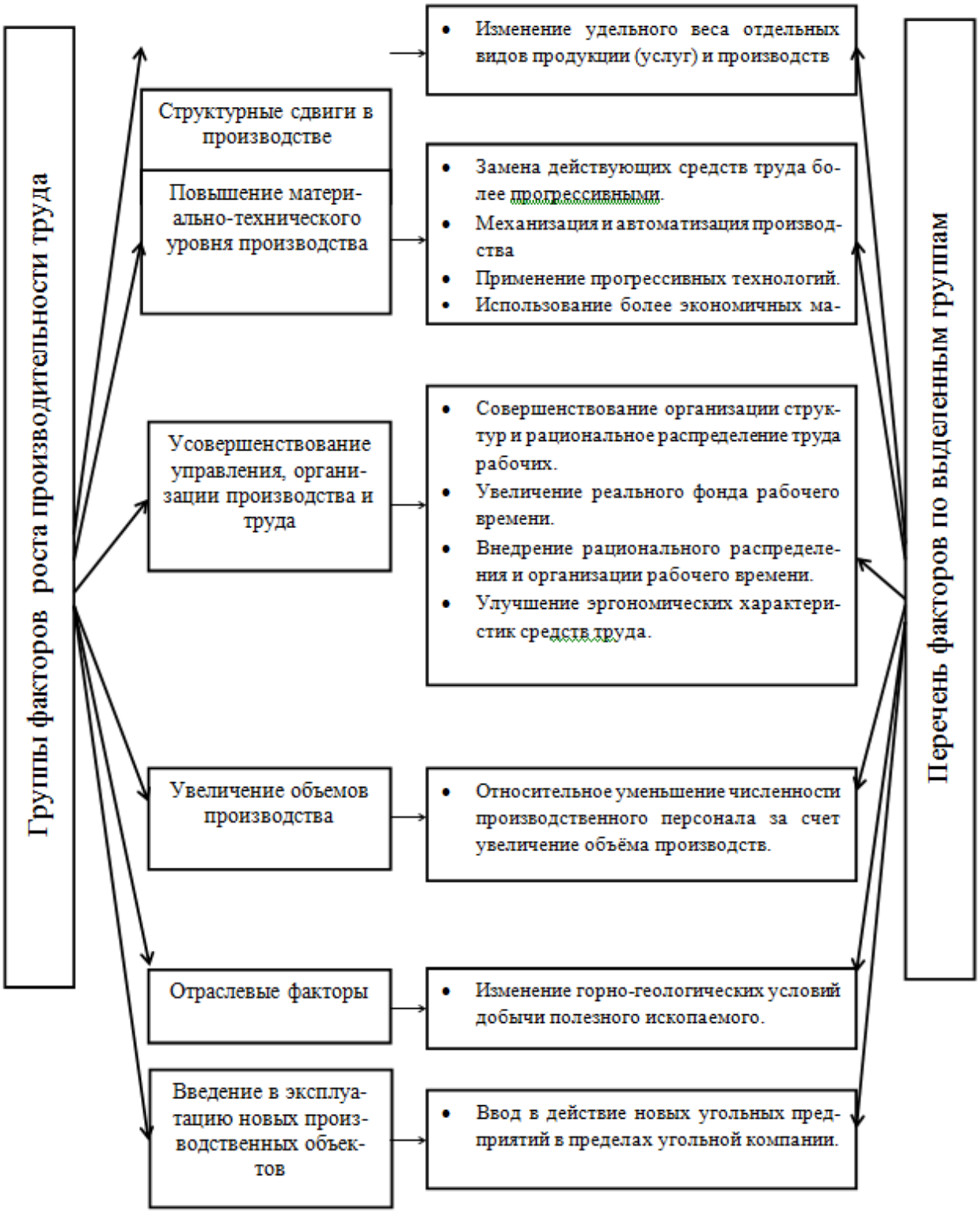

Рисунок – Детализированная классификация факторов для расчетов возможного роста производительности труда на предприятии

Следует отметить, что рост производительности труда должен опережать повышение заработной платы, приводя к снижению затрат продукции. Главным условием снижения себестоимости должен служить непрерывный технический прогресс, который обеспечивает рост производительности. С его ростом сокращаются затраты труда в расчете на единицу продукции. Это приводит к уменьшению удельного веса заработной платы в структуре себестоимости, но это не приводит к снижению средней заработной платы рабочих, поскольку проводимые мероприятия дают возможность персоналу с теми же затратами труда произвести больше продукции. С ростом производительности труда увеличивается объем производства, что приводит к экономии по другим статьям расходов.

Библиографический список

1. Должиков П.Н. Основы экономики и управления горным предприятием – учебное пособие – Донецк: «Норд-вест». – 2009, 200 с.

2. Васючков Ю.Ф. Горное дело: учебник / Ю.Ф Васючков. – М.: Недра, 1990. – 512 с.

3. Ганицкий, В. И. Менеджмент горного производства: учебное пособие / В. И. Ганицкий, В. И. Велесевич. – М.: МГГУ, 2006. – 357 с.

УДК 338.45

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ СВЯЗЬ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ С ФУНКЦИЯМИ УПРАВЛЕНИЯ И С УПРАВЛЕНЧЕСКИМ ЦИКЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Гринкевич О.В., Иванников А.Е.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В данной работе обоснована необходимость развития управленческого учета. На основе системного подхода сформирована концепция бюджетирования, в том числе: дано авторское определение категории «управленческий цикл»; определено место бюджетирования в информационной системе управления; понятийно уточнены и структурированы базовые элементы (цель, задачи,

функции, предмет, объекты, принципы, методы, инструменты) бюджетирования.

Ключевые слова: бюджетирование, управленческий цикл, связь; системный подход; базовые элементы системы; цель, задачи, функции, предмет, объект, методы, инструменты; стратегический, тактический и оперативный уровни учета, финансовая оценка.

За последние более чем два десятка лет российские предприятия совершают стремительный путь развития, который на Западе занял несколько веков. Поэтому очень нужны конкретные управленческие инструменты для управления предприятием. Таковым инструментом и является бюджетирование.

Сущность бюджетирования состоит в том, что исходя из стратегических и тактических целей, планируется деятельность организации, которая воплощается в конкретных показателях бюджетов, нацеленных на выполнение определенных задач и идентифицируемых средствами бухгалтерского учета. В процессе деятельности и после завершения отчетных периодов выявляются отклонения, анализируются их причины и принимаются соответствующие управленческие решения.

Управление компанией и бизнесом в целом осуществляется с помощью набора управленческих технологий, которые сводятся к определению целей и задач, т.е. планированию, выполнению мероприятий для достижения поставленных целей, контролю за исполнением, корректировкой планов или целей.

Для того чтобы деятельность компании была результативной и эффективной, очень важно осуществлять прогнозирование финансовых результатов деятельности, а также постоянную финансовую оценку результатов деятельности как одной из важнейших оставляющих функционирования бизнеса. Финансовую оценку деятельности осуществляют с помощью бюджетов.

Поэтому бюджетирование является управленческой технологией, предназначенной для финансового планирования деятельности компании, выработки оптимальных решений и контроля достижения финансовых целей компании.

Следовательно, бюджетирование – это своеобразный инструментарий для управления экономикой предприятия.

Хрестоматийно известные функции менеджмента, или управления – это: планирование, организация, координация, учёт, контроль и мотивация. Они являются составными частями любого процесса управления любым предприятием и соединяются в логически последовательную цепочку: постановка целей предприятия (целеполагание, т.е. планирование) → принятие решений → исполнение → анализ → формирование управленческого воздействия для обратной связи. На всех звеньях данной цепочки также задействована функция учёта. Эта замкнутая цепочка называется циклом управления. Таким образом, звенья данной цепи образуют этапы цикла управления предприятием. Но этапов цикла управления больше, чем функций, так как некоторые функции для своей реализации требуют более одного шага. Простой перечень функций управления менее детализирован, чем цикл управления, который более практичен и используется в реальной практике хозяйствования.

Бюджетирование как инструмент для управления поддерживает все эти функции управления и проходит через этапы цикла управления предприятием. В рамках бюджетного управления естественным образом выполняются основные этапы цикла управления. Планирование осуществляется через оперативную деятельность предприятия, планируемую в формате бюджетов. Контроль реализуется через сравнение фактического исполнения бюджетов с плановыми показателями. Анализ предполагает использование специфической для бюджетирования отчётности, сведенной в таблице.

Таблица 1 – Связь функций управления с этапами цикла управления

Функции управления	Этапы цикла управления
Планирование	(Целеполагание, принятие решений)
Организация	Реализация планов
Контроль	Контроль за исполнением
Учёт	Присутствует на нескольких этапах: Планирование Реализация планов Контроль и анализ
Координация и мотивация	Анализ, управленческие воздействие и корректировка планов и целей.

Таким образом, бюджетирование – это оперативная система управления предприятием, позволяющая достигать поставленные цели путём наиболее эффективного использования ресурсов. Важным моментом бюджетного управления является мотивация, ис-

пользующая механизм учёта отклонений от запланированных показателей затрат и результатов и разграничение ответственности за эти отклонения. Бюджетирование способствует тому, что работники осознают себя частью процесса его выполнения.

Бюджетное управление непосредственно связано с функциями управления и управленческим циклом предприятия и способствует повышению эффективности производства через групповой эффект.

УДК 338.45

БЮДЖЕТИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТАРИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Гринкевич О.В., Иванников А.Е.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В данной статье рассматривается вопрос об использовании системы бюджетирования на современных предприятиях. Авторами предложены тезисы, отражающие порядок действий руководителей в ходе внедрение бюджетирования как актуального метода управления предприятием, а также особое внимание уделено описаниюосновных аспектов, влияющих на повышение эффективности деятельности компании.На основе проведенного исследования авторы сделали выводы об эффективности применения бюджетирования как инструмента управления, который поможет оценить текущее положение дел и перспективы развития предприятия.

Ключевые слова: Бюджетирование, внутрифирменное бюджетирование, планирование, анализ.

На сегодняшний день ведется множество разговоров о роли и месте бюджетирования в управлении предприятием. В центре внимания экономистов и финансистов находятся вопросы организации и практического построения систем бюджетирования. И хотя бюджетирование – неединственная задача финансово-экономического характера, стоящая перед современным действующим предприятием, значение этой задачи переоценить сложно: грамотно поставленная система бюджетирования дает руководителям возможность своевременно прогнозировать будущее и понять, как будет выгля-

деть компания через некоторое время, какие проблемы придется решать, какими методами и способами.

Использование системы бюджетирования как актуального метода управления предприятия с максимальной экономической отдачей заставляет собственников реформировать внутреннюю организационную структуру. Особое значение внедрение системы бюджетирования на предприятии приобретает в моменты финансового кризиса, позволяя предупредить возможное банкротство.

Всегда нужно помнить, что внутрифирменное бюджетирование – это не столько метод, сколько управленческая технология, что бюджетирование – это показатель качества управления в компании, соответствия уровня ее менеджмента и принимаемых управленческих решений современным требованиям.

Эффективное управление производственной деятельностью предприятия в основном зависит от уровня информационного обеспечения его отдельных подразделений и служб. Предприятия, имеющие сложную производственную структуру, особенно остро нуждаются в оперативной финансово-экономической информации, поскольку она помогает оптимизировать затраты и улучшить финансовые результаты, а также принимать обоснованные управленческие решения.

Необходимость бюджетирования неоспорима, поскольку дает руководителям более точное представление о своих целях, что в свою очередь заставляет корректировать бюджеты, увеличивая точность их исполнения.

Однако возникает вопрос: с чего же начать? Перед внедрением нового метода управления следует навести элементарный организационный порядок в компании, чтобы уточнить основные направления деятельности, приносящие доход, а также разобраться с функционалом структурных подразделений, т.е. описать действующую на настоящий момент систему финансового планирования и контроля. На основании полученной информации необходимо оценить эффективность функционирования системы, выявить узкие места и составить программу мероприятий по доработке. Лишь четко представив недостатки сложившейся и действующей в настоящее время системы планирования, можно понять необходимость составления бюджетов на предприятии.

Решением выявленных в ходе проведенного описания и анализа проблем в современных рыночных условиях становится органи-

зация на предприятии эффективной системы финансового планирования. Прежде всего, именно финансовый план дает четкое понимание и возможность анализа различных вариантов достижения поставленных целей, с последующим выбором оптимального по заданным критериям (прибыль, поступления денежных средств, структура баланса).

Начав планировать, руководители, как правило, начинают более четко понимать свои цели, корректировать бюджеты. Точность планирования при этом повышается.

Кроме того, бюджетирование как метод составления бюджета – это, прежде всего, система управления компанией. В его основе лежит контроль исполнения бюджетов в центрах финансовой ответственности. Как и любая другая система управления, предприятием, бюджетирование направлено на достижение стратегических и тактических целей путем наиболее эффективного использования ресурсов. Бюджетирование представляется не только как важнейшая задача в области управления финансами предприятия, но и как способ ведения бизнеса, как инструмент контроля над деятельностью предприятия на различных уровнях управления: как предприятия в целом, так и отдельных подразделений.

Следовательно, основной целью системы бюджетирования можно считать повышение эффективности деятельности компании, т.к. она обеспечивает взвешенное планирование финансовых ресурсов и мощную аналитическую поддержку управленческих решений.

Эффективно выстроенная система бюджетирования способна обеспечить достижение следующих целей:

– построение бюджетных планов, связанных с целевыми стратегическими показателями, в зависимости от хозяйственных и финансовых процессов предприятия;

– применение сценарного подхода к планированию с использованием инструмента факторного анализа для выявления роли и веса факторов, влияющих на достижение целей предприятия, и оценки возможных вариантов развития событий при изменении ключевых плановых показателей (выручка, цена, стоимость сырья и т.д.);

– анализ отклонений и управление по отклонениям;

– осуществление оперативного контроля отклонений и выявления их причин;

– оценку и сравнение эффективности различных направлений бизнеса, подразделений, продуктов, анализ рычагов.

Бюджетирование – это эффективный инструмент планирования, позволяющий попутно оценить, увенчались ли успехом отдельные проекты и как развиваются дела всей компании. Необходимо лишь сопоставить плановые и фактические показатели бизнеса: «план-факт»-анализ может ежемесячно проводиться как исключительно для финансовых бюджетов, так и для отдельных операционных бюджетов. Его цель – установление причины возникновения отклонений. Крайне важно наладить систему оперативного получения всей необходимой информации. Иначе принимать меры для исправления ситуации будет поздно. Поэтому предприятию, всерьез взявшемуся за внедрение бюджетирования, придется поработать и над совершенствованием учета всех хозяйственных операций, которые оно совершает.

УДК 338.45:622.33

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ НА ГОРНОМ ПРЕДПРИЯТИИ.

Гринкевич О.В., Стрекалов С.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

В статье рассматриваются базовые критерии для оценки эффективности управления дебиторской задолженностью. Проведен анализ управления дебиторской задолженности на ряде горнодобывающих предприятий; сделаны выводы о взаимосвязи базовых критериев и результативности управления дебиторской задолженностью.

Ключевые слова: дебиторская задолженность, оборотные активы, горнодобывающее предприятие, эффективное управление, анализ, структура

Активы, которые обеспечивают непрерывность текущей деятельности предприятия и возобновляются с некоторой регулярностью, неоднократно оборачиваясь в течение определенного временного периода, принято называть оборотными средствами. В их

состав включают денежные средства, краткосрочные финансовые вложения, дебиторскую задолженность, запасы сырья, материалов, готовой продукции. Денежные средства вкладываются в производственные запасы, которые в свою очередь поступают в производство, результатом которого становится готовая продукция. Реализация готовой продукции позволяет предприятия получить денежные средства в виде выручки и продолжить текущую деятельность.

Эффективное управление оборотными средствами предприятия направлено на обеспечение стабильного и эффективного производственного процесса, оптимизацию размера оборотных средств. В части обеспечения платежеспособности предприятия большую роль играет управление дебиторской задолженностью.

Как правило, к появлению значительного объема дебиторской задолженности приводит предоставление отсрочки платежа за реализованную продукцию и предоставленные услуги своим покупателям. Чрезмерное кредитование своих заказчиков может приводить к недостатку средств для нужд предприятия и снижению его платежеспособности.

Основой эффективного управления дебиторской задолженностью служит грамотно проведенный анализ динамики, структуры дебиторской задолженности, а также, факторов, оказывающих влияние на показатели, характеризующие состояние дебиторской задолженности. Например, в качестве базовых критериев, принятых для оценки эффективности управления дебиторской задолженностью, могут выступать:

– доля дебиторской задолженности в составе оборотных активов. Изучение того, какая часть средств предприятия находится в дебиторской задолженности, позволяет оценить платежеспособность, предельный размер предоставления отсрочки платежа, динамику дебиторской задолженности;

– сопоставление темпов роста выручки предприятия и темпов роста дебиторской задолженности. Например, если темп роста дебиторской задолженности превышает темп роста выручки от продаж, то это может означать снижение эффективности управления дебиторской задолженностью. В этом случае предприятие недополучает средства для финансирования своей деятельности;

– оценка соотношения дебиторской и кредиторской задолженности. Обычно рекомендуется, чтобы дебиторская и кредиторская задолженность были примерно одинаковы. В случае, когда

дебиторская задолженность значительно превышает кредиторскую, предприятие ощущает недостаток средств. Превышение кредиторской задолженности над дебиторской может привести к потери финансовой устойчивости.

В таблице приведены данные, полученные при использовании описанных критериев на примере горнодобывающих предприятий.

Анализ данных представленных в таблице, позволяет сделать следующие выводы:

– рост выручки от продаж ООО «Шахта «Есаульская» в 2013 году сопровождался еще большим ростом дебиторской задолженности. Это сразу же отразилось на доле дебиторской задолженности в составе оборотных средств, которая выросла с 0,89 в 2012 году до 0,97. Объем дебиторской задолженности значительно превышает объем кредиторской задолженности. В данной ситуации предприятие ощущает значительный недостаток средств, эффективность управления дебиторской задолженностью низкая;

– в 2013 году выручка от продаж ОАО «Шахта «Полосухинская» снижалась быстрее, чем сокращалась дебиторская задолженность. Поэтому доля дебиторской задолженности в составе оборотных активов возросла с 0,77 до 0,91, соотношение дебиторской и кредиторской задолженности с 3,13 до 3,74, что не позволяет сделать вывод о высокой эффективности управления дебиторской задолженностью;

– рост дебиторской задолженности, сокращение выручки от реализации продукции ООО «Шахта «Алексиевская» и рост доли дебиторской задолженности в составе оборотных активов нельзя оценивать однозначно в негативном свете, поскольку соотношение дебиторской и кредиторской задолженности в 2012 году было низким, в 2013 году оно приблизилось к нормативному значению 1;

– рост выручки от продаж и сокращение дебиторской задолженности и ее доли в оборотных активах ОАО «Шахта «Антоновская» можно оценить как положительную тенденцию. Изменения в соотношении дебиторской и кредиторской задолженности оцениваются нейтрально;

– в 2013 году сокращение дебиторской задолженности ОАО «Шахта «Большевик» опережало сокращение выручки от реализации продукции. Это привело к снижению доли дебиторской задолженности в составе оборотных активов с 0,42 до 0,29, соотношение дебиторской и кредиторской задолженности приблизилось к равновесию.

Рассмотренные в примере предприятия с разной степенью эффективности управляют дебиторской задолженностью, что, безусловно, подтверждает актуальность повышения результативности управления дебиторской задолженностью и необходимость ее глубокого и всестороннего анализа.

Таблица – Данные для анализа эффективности управления дебиторской задолженностью.

Предприятие	Темп роста дебиторской задолженности в 2013 г., %	Темп роста выручки в 2013 г., %	Доля дебиторской задолженности в составе оборотных активов		Соотношение дебиторской и кредиторской задолженности	
			2013 г.	2012 г.	2013 г.	2012 г.
ООО «Шахта «Есаульская»	304,93	135,54	0,97	0,89	4,18	3,00
ОАО «Шахта «Полосухинская»	91,46	62,61	0,91	0,77	3,74	3,13
ОАО «Шахта «Алексиевская»	156,04	51,00	0,74	0,65	0,53	0,26
ОАО «Шахта «Антоновская»	53,33	129,75	0,53	0,64	0,65	1,33
ОАО «Шахта «Большевик»	44,13	86,97	0,29	0,42	0,65	1,55

УДК 658.155

ОСНОВЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРИБЫЛИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Попова Т.А., Антипова А.В.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В., ст. преподаватель Гречнева Ю.В.

Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия

Рассмотрены общие вопросы. Касающиеся планирования прибыли на предприятии. Рассмотрена универсальная факторная модель анализа прибыли. Отражены преимущества применения факторной модели при планировании прибыли.

Ключевые слова: прибыль, планирование прибыли, факторная модель.

Величина прибыли – параметр управляемый, и управлять ею необходимо на всех стадиях производственно-коммерческого цикла, начиная от закупок сырья и материалов и кончая сбытом продукции. Проблема оптимизации прибыли неоднозначна. С одной стороны, прибыль должна быть как можно больше, потому что это финансовый результат, характеризующий достижение конечных целей предприятия, повышение его инвестиционных возможностей и привлекательности. С другой стороны, показывать в отчетах большую прибыль невыгодно, потому что увеличивается налогооблагаемая база и, как следствие, сумма налога на прибыль. Отсюда возникает проблема оптимизации прибыли, решение которой лежит в планировании и достижении обоснованной величины финансовых результатов, позволяющих предприятию эффективно функционировать, достигать поставленных целей и вместе с тем не нести дополнительных расходов.

Стратегическое планирование предприятия включает в себя разработку финансовой стратегии, составной частью которой является стратегическое планирование прибыли. Стратегическое планирование прибыли – довольно сложный процесс, который основан на глубоком изучении возможностей предприятия, конъюнктуры рынка, а также на умении предвидеть реальные пути получения высоких доходов [1]. Основная цель стратегического планирования прибыли предприятия предполагает обеспечение большего прироста собственных источников инвестиционных ресурсов. Стратегическое планирование прибыли осуществляется с помощью следующих методов:

– метод прямого счета, в основе которого лежит поассортиментный расчет прибыли от выпуска и продажи продукции;

– аналитический метод, в ходе применения которого расчет по сравниваемой и несравниваемой проданной продукции ведется раздельно, данный метод используется при незначительных изменениях в ассортименте выпускаемой продукции;

– нормативный метод, где величина прибыли в планируемом периоде определяется на основе установленного предприятием процента рентабельности на всю реализуемую продукцию;

– метод самофинансирования, который призван способствовать активизации инвестиционной деятельности для обновления производственного потенциала предприятия.

Стратегическое планирование прибыли целесообразно осуществлять после проведения оценки и анализа финансовых показателей, который позволяет оценить и выявить основные проблемы предприятия [2].

Планирование прибыли – сложный и многогранный процесс, включающий анализ хозяйственных связей предприятия и финансовых показателей за период, предшествующий планируемому.

Хорошие финансовые результаты не возникают случайно. Они достигаются реальным планированием и напряженным контролем расходов. Полученная прибыль – это разница между выручкой от реализации продукции (оказании услуг, выполнении работ) и себестоимостью продукции. Относительно небольшие изменения как в себестоимости, так и в сумме выручки будут иметь непропорционально большое влияние на прибыль. Регулирование и контроль формирующих прибыль величин позволяют добиваться необходимой величины прибыли, то есть дают возможность ее планирования.

Особенность построения любых моделей экономического развития предприятия заключается в том, что с их помощью можно определить величину будущей прибыли. Бухгалтерская отчетность дает нам представление лишь о прибыли прошедшего периода, а для того чтобы строить прогнозные расчеты, разрабатываются различные методики, которые по возможности должны быть простыми и точными.

Универсальной методологии для составления финансовых планов не существует, поскольку многое в финансовом планировании определяется конкретными условиями и целями работы предприятия. Тем не менее, разрабатываются различные подходы к определению планового значения прибыли от реализации продукции, которые позволяют выбрать тот из них, который наиболее подходит к анализируемой ситуации.

Использование факторной модели позволяет наилучшим образом отразить вклад каждой составляющей в планируемую величину прибыли при заданных значениях темпов роста основных показателей. И результат расчетов, основанный на влиянии факторов, должен быть наиболее близок к реальной величине.

Прибыль от реализации продукции находится под воздействием таких факторов, как изменение объема реализации, структуры продукции, отпускных цен на реализованную продукцию, цен на сырье, материалы, топливо, уровня затрат материальных и трудовых ресурсов. Поэтому, просчитав изменения ключевых факторов, можно будет строить прогнозные планы более точно и достоверно.

Факторная модель представляет собой синтез нескольких методик планирования прибыли, что позволяет раскрывать различные факторы, оказывающие влияние на прогнозируемую прибыль.

Основываясь на базовых значениях показателей и их темпах роста, можно определить формулы для расчета основных составляющих величин, из которых в конечном итоге сложится плановая величина прибыли. Полученная методология сможет с определенной точностью определять плановую величину прибыли от продаж при заданных значениях отчетных данных предпланового периода и общих прогнозах на планируемый период.

Формулы можно вывести, используя общепринятые формулы факторного анализа прибыли, приведенные в таблице 1.

Таблица 1 – Формулы факторного анализа прибыли от реализации

Фактор	Формула
Изменение цен на реализуемую продукцию	$\Delta П_1 = (Ц_1 \times К_1) – (Ц_0 \times К_1)$
Изменение объема реализации	$\Delta П_2 = П_0 \times (КС – 1)$
Изменение в структуре продукции	$\Delta П_3 = П_0 \times (КВ – КС)$
Изменение в себестоимости продукции	$\Delta П_4 = С_{1,0} – С_1$
Изменение себестоимости за счет структурных сдвигов	$\Delta П_5 = С_0 \times КВ – С_{1,0}$
Общее изменение прибыли под воздействием факторов	$\Delta П = \Delta П_1 + \Delta П_2 + \Delta П_3 + \Delta П_4 + \Delta П_5$

$\Delta П$ – изменение прибыли;

$П_0$ – базовое значение прибыли (прибыль за предыдущий период);

Ц – цена реализации;

К – объем реализованной продукции;

КС – коэффициент роста объема реализации продукции, рассчитываемый как отношение фактической себестоимость реализованной продукции за отчетный период в ценах и тарифах базисного периода ($С_{1,0}$) к себестоимости базисного периода;

КВ – коэффициент роста объема реализации в оценке по отпускным ценам, рассчитываемый как отношение реализации в отчетном периоде по ценам базисного периода к реализации в базисном периоде.

Таким образом, можно отследить влияние каждого фактора на конечную величину прибыли. Рост цен на продукцию влияет на величину выручки, а соответственно, и на величину прибыли наибольшим образом. Повышение натурального объема производства сказывается положительно, так же, как изменение структуры реализуемой продукции. Поскольку себестоимость возросла, это негативно отразилось на общих финансовых результатах, что можно наблюдать и в факторной модели как отрицательное значение. Однако структурный сдвиг в реализуемой продукции не позволил себестоимости возрасти на еще большую величину, что сберегло определенную долю прибыли [3].

В данном случае все формулы приведены к такому виду, что для расчетов в них используются только данные базового года и прогнозируемые темпы роста основных показателей, что позволяет использовать методологию для планирования будущих изменений финансовых показателей.

Сама по себе факторная модель является универсальной и может применяться при планировании прибыли практически на любом предприятии. Достоверность результата в данном случае обусловлена включением в модель всех факторов, которые могут повлиять на конечную величину прибыли, — изменения цен, объема реализации, постоянных и переменных расходов, структурных сдвигов и налоговых платежей. Если целью планирования прибыли на предприятии ставится определение ее общей плановой величины и не требуется подробный поассортиментный анализ изменения всех ее составляющих, то данная модель подойдет как нельзя лучше. Ее преимущества:

– использование сравнительно небольшой информационной базы;

– возможность быстрого подсчета результата;

– универсальность применения;

– возможность определения влияния факторов, изменяющих прибыль, для соответствующего воздействия на них.

Применение факторных моделей расширяет возможности прогнозирования прибыли. Эти модели хорошо поддаются программированию и сочетаются с использованием возможностей обработки данных на персональных компьютерах, особенно для расчета структурных сдвигов.

Использование факторной модели прибыли позволяет быстро получать необходимый результат, но, несмотря на это, отражает лишь общие тенденции для всего объема реализованной продукции. Если на предприятии не слишком большой ассортимент выпускаемой продукции, результат должен получиться достоверный.

Поскольку величина прибыли зависит от производственной, снабженческой, сбытовой и коммерческой деятельности предприятия, то есть характеризует все стороны хозяйственной деятельности, обоснованность ее планирования вытекает из необходимости составления планов по всем направлениям деятельности, которые, в сущности, сводятся к единой цели — получению необходимой величины прибыли. Именно запланированная прибыль и есть та цель, на достижение которой направлена работа всего предприятия.

Библиографический список

1. Рогова Е.М., Ткаченко Е.А. Основы управления финансами и финансовое планирование: учебное пособие. – СПб.: Изд-во Вернера Регена, 2006. – 256 с.

2. Явкина М.Г., Журнал №12: Стратегическое планирование прибыли предприятия как основного источника формирования собственных инвестиционных ресурсов. ОАНО ВПО «Волжский университет имени Татищева, Тольятти, 2011.- 242 с.

3. О.М. Сергеева Факторная модель планирования прибыли. Справочник экономиста № 6 (84) июнь 2010.-30 с.

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИИ: УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ, ОТРАСЛЯМИ. УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ 3
МОТИВАЦИЯ ШАХТЕРСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА
Нифонтов А.И., Кушнеров Ю.П., Черникова О.П. 3
СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПО КЛЮЧЕВЫМ ПОКАЗАТЕЛЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ
Нифонтов А.И., Кушнеров Ю.П., Черникова О.П. 12
ФОРМИРОВАНИЕ БЮДЖЕТА ПРОДАЖ УГОЛЬНОЙ КОМПАНИИ
Нифонтов А.И., Кушнеров Ю.П., Черникова О.П. 23
О РЕЗЕРВАХ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЭКОНОМИКЕ ГОРОДА НОВОКУЗНЕЦКА
Ефимов Н.А., Иванова Е.В., Колпакова Н.П., Ефремкова Т.И., Плужнова Е.Н., Курницкая Н.И., Образцов Р.И., Ерофеев С.С..... 29
ОБОСНОВАНИЕ ВАРИАНТА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ГОДОВЫХ ОТЧИСЛЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕГИОНАЛЬНЫЙ ФОНД РЕКУЛЬТИВАЦИИ ЗЕМЕЛЬ
Франк Е.Я
Научный руководитель: д.э.н., профессор Петрова Т.В. 49
ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ПРИМЕРЕ ОАО «МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ»
Думова Л.В..... 54
АНАЛИЗ ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ МЕХАНИЗМОВ ФИНАНСОВЫХ ГАРАНТИЙ В СФЕРЕ РЕКУЛЬТИВАЦИИ ЗЕМЕЛЬ
Бобко К. И.
Научный руководитель: проф., д.э.н. Петрова Т. В. 67
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ
Гусев М.М.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дубовик Ю. В. 72

ИССЛЕДОВАНИЕ КОНКУРЕНЦИИ НА РЫНКЕКОМПЬЮТЕРНЫХ ИГР
Буркова Е.В.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дубовик Ю. В. 76
ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ ИЗМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ ПЛАТЫ ЗА НЕГАТИВНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ
Златицкая Ю.А. 82
ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ РАБОТНИКОВ ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
Стрекалов С.В.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П. 87
ФАКТОРНАЯ МОДЕЛЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
Гостинцев З.А.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П. 94
СЕКЦИИ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ. СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ. 100
ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ КОМПАНИЙ
Т.П. Ильиных, О.В. Сова..... 100
ШКОЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ
Луговских В.А., Бойко О.С.
Руководитель к.э.н., доцент Борисова Т.Н. 104
ВАРИАНТЫ ОПТИМИЗАЦИИ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
Кайгородова А.А.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Борисова Т.Н. 108
ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ И ОСОБЕННОСТИ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ НА ПРАКТИКЕ
Банникова Е.Ю.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В. 112
МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ
Батищева А.С.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В. 116

НЕДЕНЕЖНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА
Мамайкина М.А.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В. 120
ОТЛИЧИЕ ПОНЯТИЙ «УПРАВЛЕНИЕ» И «МЕНЕДЖМЕНТ»
Резник М.С.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В. 123
АНАЛИЗ МЕТЕДОВ ПРИНЯТИЯ УПРРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ
Рябикина М.Н.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В. 126
АНАЛИЗ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ
Савченко М.М.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В. 133
ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
Чумаркова А.А.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В. 137
ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА
Шипицина Н.С.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В. 142
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ООО «СИБЭНЕРГОУГОЛЬ»
Грекова Н.Ю., Трегубова О.Г., Заварзина О.В. 146
ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ
Грекова Н.Ю., Трегубова О.Г., Пономарева А. А. 153
БИЗНЕС-ТРЕНИНГ КАК СОВРЕМЕННЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
Быкова В.Я., Казанцева Г.Г. 159
ФАКТОРЫ ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ КАДРОВОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СТАНЦИЯ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ»
Суслова Е.И., Казанцева Г.Г. 164
ПО КАКОМУ ПУТИ ПОЙТИ, ИСПОЛЬЗУЯ НЕМАТЕРИАЛЬНУЮ МОТИВАЦИЮ ПЕРСОНАЛА
Сукиасян, Л.В., Грицун В.О.
Научный руководитель: д.т.н, доцент Быстров В.А. 171

МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ АСПЕКТОВ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРОДАЖ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ФАГОТ»)
Косняковская К.П., Гречнева Ю.В. 175
ПРОБЛЕМЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
Сковер А.Р. 179
«НОВОЕ ЛИЦО» ГОССЛУЖБЫ – ОТВЕТ НА СОВРЕМЕНЫЕ ВЫЗОВЫ ВРЕМЕНИ
Ковалева Е.В. 184
СЕКЦИИ: СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ. 188
ВЛИЯНИЕ КРИЗИСА НА ОПТИМИЗАЦИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА МЕТКОМБИНАТА
Быстров В.А., Новиков Н.И. *, Вуцан Е.С. 188
ОЦЕНКА ОРГСТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В ЛИНЕЙНОМ АГЕНТСТВЕ ФИРМЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «ЕРУНАКОВО»
Вуцан Е.С., Быстров В.А. 196
УЧЕТ РИСКА ПРИ ОЦЕНКЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ
Быстров В.А., Вуцан Е.С.*, Вдовин Н.В., Дьяков П.К. 200
МЕХАНИЗМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСОВ С ПОЗИЦИИ РАЗВИТИЯ МЕТКОМБИНАТА
Новиков*Н.И., Вуцан**Е.С., Быстров В.А., Дьяков П.К. 205
ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРОЧНЕНИЯ ВОЗДУШНЫХ ФУРМ
Чернятевич А.Г.*, В.А. Быстров, ... 215
ПРОБЛЕМЫ СООТВЕТСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ СПРОСУ НА РЫНКЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ
Чуркин* В.Г., Быстров В.А. 222
НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА СДЕЛЬНУЮ БРИГАДНУЮ ФОРМУ
Баскакова Т.В. 228
УСПЕШНОСТЬ ВЫПУСКНИКА – ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОГО ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ ВУЗА
Баскакова Т.В., Голубкин К. 234
О СОВРЕМЕННОМ ПОЛОЖЕНИИ НА РЫНКЕ ТРУДА
Стрекалова С.А. 241

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ
Безикова Е.С., Бобко Т.В. 245
ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РЕГИОНЕНА ОСНОВЕ БАКАЛАВРИАТА
Бачкова М.Я., Бобко Т.В. 250
ОПТИМИЗАЦИИ ЗАТРАТ ЗА СЧЕТ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ГОРНОМ ПРЕДПРИЯТИИ
Гринкевич О.В., Гостинцев З.А. 254
КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ СВЯЗЬ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ С ФУНКЦИЯМИ УПРАВЛЕНИЯ И С УПРАВЛЕНЧЕСКИМ ЦИКЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ
Гринкевич О.В., Иванников А.Е. 257
БЮДЖЕТИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТАРИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ
Гринкевич О.В., Иванников А.Е. 260
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ НА ГОРНОМ ПРЕДПРИЯТИИ
Гринкевич О.В., Стрекалов С.В. 263
ОСНОВЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРИБЫЛИ НА ПРЕДПРИЯТИИ
Попова Т.А., Антипова А.В.
Научный руководитель: к.т.н., доцент Дмитриева О.В.,
ст. преподаватель Гречнева Ю.В. 266

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Часть 1

Сборник научных статей

Компьютерная верстка Г.Г. Казанцева

Подписана в печать 01.09.2015 г.
Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 16,54 Уч.-изд. л. 17,59. Тираж 100 экз. Заказ ___

Сибирский государственный индустриальный университет
654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, 42.
Издательский центр СибГИУ