

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ И МОДЕЛИ
В ИССЛЕДОВАНИИ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ
ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА**

**Сборник материалов Всероссийской молодежной
научно-практической конференции**

14-15 ноября 2014 г., г.Уфа

Часть II

**Уфа
АЭТЕРНА
2014**

УДК 330.4
ББК 65В631
М34

*Проведение конференции и издание сборника осуществлялось
при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований
(грант № 14-36-10253)*

Редакционная коллегия:

д-р экон. наук, доцент **И.У. Зулькарнай** (*отв. редактор*);
д-р экон. наук, доцент **Р.Х. Бахитова**;
д-р физ.-мат. наук, профессор **С.И. Спивак**;
д-р техн. наук, профессор **С.А. Горбатков**;
канд. экон. наук, доцент **Р.Р. Ахунов**

М34 Математические методы и модели в исследовании современных проблем экономики и общества: сборник материалов Всероссийской молодежной научно-практической конференции (14-15 ноября 2014 г., г. Уфа). В 2-х ч. Ч. II / отв. ред. И.У. Зулькарнай. – Уфа: Аэтерна. – 2014. – 234с.

ISBN 978-5-906769-65-7 Ч.2
ISBN 978-5-906769-66-4

Сборник материалов включает в себя доклады, предметом обсуждения которых стали математические методы и модели в исследовании современных проблем экономики и общества. Конференция организована лабораторией исследования социально-экономических проблем регионов и кафедрой математических методов в экономике Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета.

Предназначено для научных работников, преподавателей, студентов и аспирантов вузов, государственных и муниципальных служащих.

УДК 330.4
ББК 65В631

ISBN 978-5-906769-65-7 .2
ISBN 978-5-906769-66-4

© Аэтерна, 2014

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 5. ФИНАНСОВАЯ И АКТУАРНАЯ МАТЕМАТИКА	7
С.Р. АБДЮШЕВА, Э.Р. ХАСАНОВА, ОЦЕНКА ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СТРАХОВЫХ КОМПАНИЙ	7
Е.М. БРОНШТЕЙН, М.Н. СЕМЕНОВА, ПАРНЫЕ КОПУЛА-ФУНКЦИИ	10
Л.Р. ВОРОШИНА, Р.Р. ЯРУЛЛИН, УПРАВЛЕНИЕ ПРИБЫЛЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ ...	12
А.М. ГАЗИТДИНОВ, А.Д. РАХМАТУЛЛИНА, МОНИТОРИНГ РЫНКА СУБЪЕКТАМИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА	14
Л.К. ГАНИЕВА, Р.Р. ЯРУЛЛИН, МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ	17
З.Ф. ЛАТЫПОВА, ПОСТРОЕНИЕ ОТЧЕТА О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ В СООТВЕТСТВИИ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ СТАНДАРТАМИ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ	20
Н.Ш. МАЛИКОВА, Р.Р. ЯРУЛЛИН, ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОМОХОЗЯЙСТВ И ПУТИ ИХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ	23
Э.С. МУСИНА, Н.В. БЕСЧАСТНОВА, РЫНОК ЦЕННЫХ БУМАГ И ЕГО РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ	25
М.Ю. САЗЫКИНА, РОЛЬ ФИНАНСОВ ДОМАШНИХ ХОЗЯЙСТВ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ	28
Д.И. СИРГАЖИНА, В.Б. ПРУДНИКОВ, РАЗРАБОТКА ПЕНСИОННОЙ ПРОГРАММЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ШКОЛЫ	31
А.М. СУЛТАНОВА, Р.Р. ЯРУЛЛИН, УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ	37
Е.В. ТУЛУПОВА, ОСОБЕННОСТИ ПОРТФЕЛЕЙ ЦЕННЫХ БУМАГ, СФОРМИРОВАННЫХ НА ОСНОВЕ КОМБИНИРОВАННЫХ КВАНТИЛЬНЫХ МЕР РИСКА, ДЛЯ РОССИЙСКОГО И АМЕРИКАНСКОГО РЫНКОВ	40
Г.И. ХАЗИЕВ, В.Б. ПРУДНИКОВ, МЕТОДИКА РАСЧЕТА ЭФФЕКТИВНОЙ ТАРИФНОЙ СТАВКИ СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ	44
Д.И. ХАКИМОВА, ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИСКУССТВО И НАУКА УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ	46
СЕКЦИЯ 6. НЕЙРОСЕТЕВЫЕ МОДЕЛИ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА	50
Т.И. АБДЕЕВ, ПРИМЕНЕНИЕ НЕЙРОННЫХ СЕТЕЙ ДЛЯ АНАЛИЗА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ВАЛЮТНЫХ РЫНКОВ	50
Д.С. БИДЖОЯН, Т.К. СУЛТАНГАРЕЕВ, НЕЙРОСЕТЕВАЯ МОДЕЛЬ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ДЛЯ КРАТКОСРОЧНОЙ ТОРГОВЛИ НА ФОНДОВОМ РЫНКЕ	53
А.Н. БИРЮКОВ, НЕЙРОСЕТЕВЫЕ МОДЕЛИ МНОГОФАКТОРНОГО И МНОГОКРИТЕРИАЛЬНОГО РАНЖИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ПРИНЦИПУ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННОГО НА КОНЕЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ	57
О.П. ВАСИЛЬЕВА, ЭФФЕКТИВНОСТЬ С АСПЕКТА СТАТИЧЕСКОЙ И ДИНАМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИЙ	61
Р.С. ГУМЕРОВА, ПОСТРОЕНИЕ НЕЙРОСЕТИ СРЕДСТВАМИ ЯЗЫКА ПРОГРАММИРОВАНИЯ PYTHON НА ОСНОВЕ БИБЛИОТЕК ПРОГРАММНЫХ МОДУЛЕЙ	64
И.У. ЗУЛЬКАРНАЙ, З.М. САЛИХОВА, А.В. ЯНГИРОВ, МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	67

Е.А. МАКАРОВА, Р.М. ИЗГИНА, АНАЛИЗ КЛАСТЕРНОЙ СТРУКТУРЫ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН НА ОСНОВЕ НЕЙРОСЕТЕВЫХ МЕТОДОВ.....	69
Н.Ф. МУРЗАШЕВА, Л.С. КОЗЛОВА, Э.Д. СТАРУНОВА, ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕЙРОННЫХ СЕТЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	73
Д.В. ПОЛУПАНОВ, А.С. РОЩИН, ОЦЕНКА УСТОЙЧИВОСТИ САМООРГАНИЗУЮЩИХСЯ КАРТ КОХОНЕНА ПО ВОЗМУЩЕНИЮ ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА ПРИЗНАКОВ.....	76
Т.И. УСМАНОВ, ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ НЕЙРОЭМУЛЯТОРА ДЛЯ ЗАДАЧ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ.....	80
Д.Я. ШАЙМУТДИНОВА, Р.Р. ЯРУЛЛИН, ОРГАНИЗАЦИЯ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И КОНТРОЛЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	83
А.Р. ШМЫРИНА, УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	86
СЕКЦИЯ 7. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА.....	89
А.А. АБДРАШИТОВА, СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИЙСКОМ БИЗНЕСЕ.....	89
А.А. АБДРАШИТОВА, ПРОБЛЕМА СОХРАНЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В КОМПАНИИ.....	91
Э.М. АДГЁЗАЛОВА, Р. Р. ЯРУЛЛИН, СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АМОРТИЗАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	92
О.А. АЛЕКСЕЕВ, МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА.....	95
А.Ш. АМИНОВА, ПЕНСИОННЫЕ РЕФОРМЫ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.....	98
А.Ш. АМИНОВА, Д.Д. ЕНИКЕЕВА, Э.И. РАМАЗАНОВА, РОЛЬ ЛИЗИНГА В МАЛОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ.....	100
К.Е. АНДРИАНОВ, Р. Р. ЯРУЛЛИН, ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКОВ В ЛОГИСТИКЕ.....	104
А.М. АХМАДЕЕВ, ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ.....	107
Г.Ф. АХМЕТЗЯНОВА, СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	111
Р.А. АХМЕТЬЯНОВА, ОСОБЕННОСТИ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН).....	113
Р.С. АКЧУРИН, Р.А. АХУНОВА, МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ.....	116
О.А. БАЛАНДИНА, РОЛЬ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ И ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	118
А.А. БАТРАКОВА, ОСОБЕННОСТИ ПРОДВИЖЕНИЯ КАДРОВ И РОТАЦИЯ.....	121
Ю.И. БЕЗЗУБКО, Н.Г. ВИШНЕВСКАЯ, НОВІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ.....	123
И.Р. БОГАТЫРЕВ, ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ.....	126
Е.Д. БУРИЦКАЯ, ОТБОР И НАЙМ ПЕРСОНАЛА.....	128
Е.В. БУХМАСТОВА, МИГРАЦИЯ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ЖИЗНЬ ЧЕЛОВЕКА.....	130
Н.Г. ВИШНЕВСКАЯ, Г.Э. ИМАИЕВА, ВЛИЯНИЕ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА РАБОТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА.....	132
В.Г. ВОРОНИН, ПРОБЛЕМЫ КРЕДИТОВАНИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА.....	134
А.Д. ГАДЕЛЬШИНА, ИСКУССТВО СОСТАВЛЕНИЯ РЕЗЮМЕ.....	137
А.Э. ГАЛИНА, И.И. БАШАРОВ, КОРПОРАТИВНЫЙ ОТДЫХ КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ.....	138
Г.С. ГАЛЯУОВА, Р.Б. ХАЛИКОВА, ОЦЕНКА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА.....	141

Г.С. ГАРЕЕВА , ПРОБЛЕМА БЕЗРАБОТИЦЫ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН...	145
Э.А. ГАРИФУЛЛИН , СУЩНОСТЬ ФИЛОСОФИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ.....	147
К.В. ГЛУХОВА , ОСОБЕННОСТИ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА.....	148
В.А. ГРИГОРЬЕВ, А.Э. ГАЛИНА , ВЛИЯНИЕ КОЛИЧЕСТВА И КАЧЕСТВА КОММУНИКАЦИЙ ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	150
Ю.Р. ГУБАЙДУЛЛИНА , СУЩНОСТЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.....	152
К.В. ЕВДОКИМОВА , ПРАВО НА ТРУД. ЦЕННОСТЬ ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ.....	154
А.Р. ЖАКСИМБАЕВА , ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	157
Е.Е. ИВАНОВА , КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ.....	159
КАО ТХИ ТХУ ХИЕН , ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА.....	161
Е.В. КАРАПЕТОВА , УПРАВЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВОМ: ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ.....	163
А.А. КУДРЯВЦЕВА , ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЖЕНСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ.....	164
А.Р. КУЛМУРЗИНА , СОБЛЮДЕНИЕ РЕЖИМОВ ТРУДА И ОТДЫХА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	166
Р.А. МАМАЛИМОВА , ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ).....	169
Э.Р. МАМЛЕЕВА , ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.....	171
Э.А. МИННЕГАЛИЕВА , РОЛЬ КАДРОВЫХ СЛУЖБ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.....	174
И.Д. МУДАРИСОВА , КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	176
В.Ю. МУРАЙ , СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭКСПЕРТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ.....	177
О.Д. МУХАМЕТЯНОВА, Ю.А. ФИЛИППОВА , ОЦЕНКА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА.....	178
Ф.Ф. НУГМАНОВА , ПОТЕНЦИАЛ РОССИИ В СФЕРЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	183
Э.Р. НУРИЕВА, Р.Р. ЯРУЛЛИН , СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ.....	185
Б.Д. ОСИПОВА , АТТЕСТАЦИЯ КАК ОДИН ИЗ ВИДОВ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	188
А.А. ПИКАЛОВА , СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ.....	189
Д.Р. РАХИМОВА , ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА.....	191
Э.И. РИЗВАНОВА, Р. Р. ЯРУЛЛИН , УПРАВЛЕНИЕ И ОПТИМИЗАЦИЯ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	194
Т.Р. СИНГИЗОВ , ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ.....	198
К.В. СЫЧЕВА , РОТАЦИЯ И ПРОДВИЖЕНИЕ КАДРОВ.....	199
Е.Р. ТАВХИТОВА , ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН.....	201
К.Ж. ТАСЕКЕЕВА , НЕОБХОДИМОСТЬ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ СМЕНЫ МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ.....	203
А.Ф. ФАЗЛЫЕВА, А.Э.ГАЛИНА , ЖЕНСКАЯ БЕЗРАБОТИЦА В РОССИИ.....	206
И.М. ФАТХУЛЛИНА , ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНЦИИ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ.....	208

А.Р. ХАБИБУЛЛИН, Р.Р. ЯРУЛЛИН, СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОЙ БАЗЫ МЕХАНИЗМА ПРИМЕНЕНИЯ ФИНАНСОВЫХ САНКЦИЙ	210
Т.М. ХАЛИМОВ, А.Э. ГАЛИНА, СОКРАЩЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ КАК ПУТЬ К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА	213
В.А. ХАМАТХАНОВ, Н.В. БЕСЧАСТНОВА, ЯПОНСКОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЧУДО И ВОЗМОЖНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ	216
О.Р. ХУСАИНОВА, ИНВЕСТИЦИОННЫЙ КЛИМАТ РОССИИ: ОБЩАЯ КАРТИНА	219
А.Р. ШАМСУТДИНОВА, Л.А. НЕКРАСОВА, НЕОБХОДИМОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РОССИИ С ДРУГИМИ СТРАНАМИ	222
Т.Н. ШОХОВА, УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН	223
А.А. ЮСУПОВА, ОСОБЕННОСТИ АТТЕСТАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ	226
А.А. ЮСУПОВА, Г.И. ЯПАРОВА-АБДУЛХАЛИКОВА, АНАЛИЗ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ	228

СЕКЦИЯ 5. ФИНАНСОВАЯ И АКТУАРНАЯ МАТЕМАТИКА

УДК 51-75

С.Р. АБДЮШЕВА, Э.Р. ХАСАНОВА

Башкирский государственный университет

ОЦЕНКА ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СТРАХОВЫХ КОМПАНИЙ

Финансовая устойчивость страховщика - это его способность исполнять принятые на себя обязательства в рамках подписанных договоров страхования независимо от изменения экономической конъюнктуры.

Обеспечение финансовой устойчивости страховых организаций, компаний и фирм имеет важное значение для успешного их функционирования, а также для обеспечения стабильности предпринимательской деятельности. В соответствии с Законом РФ "Об организации страхового дела в Российской Федерации" основой финансовой устойчивости страховщиков является наличие у них оплаченного уставного капитала и страховых резервов, а также система перестрахования.

Гарантиями обеспечения финансовой устойчивости страховщика являются экономически обоснованные страховые тарифы; страховые резервы, достаточные для исполнения обязательств по страхованию, сострахованию, перестрахованию, взаимному страхованию; собственные средства; перестрахование.

К важнейшим факторам финансовой устойчивости относятся: ценовая политика, сбалансированность страхового портфеля, политика управления затратами, перестрахование, точная оценка страховых обязательств (резервов), управление ликвидностью, инвестиционная политика, достаточность собственного капитала.

Проведем анализ убыточности страховой суммы ведущих страховых компаний Российской Федерации за 2010-2014гг. За основу были взяты 15 страховых компаний. На рисунках 1, 2 и 3 приведены графики изменения убыточности страховой суммы за 2010-2014гг.

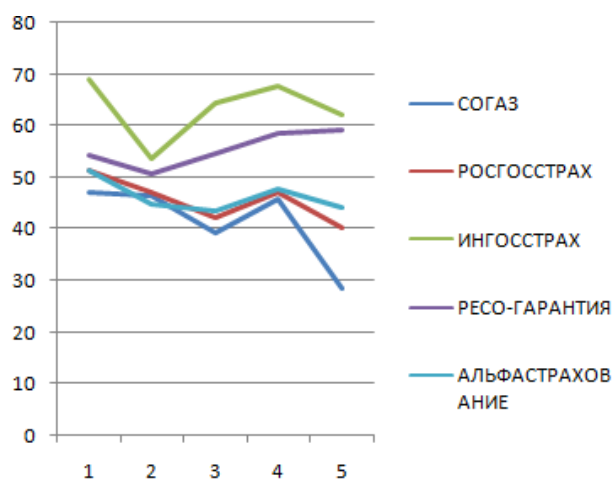


Рисунок 1

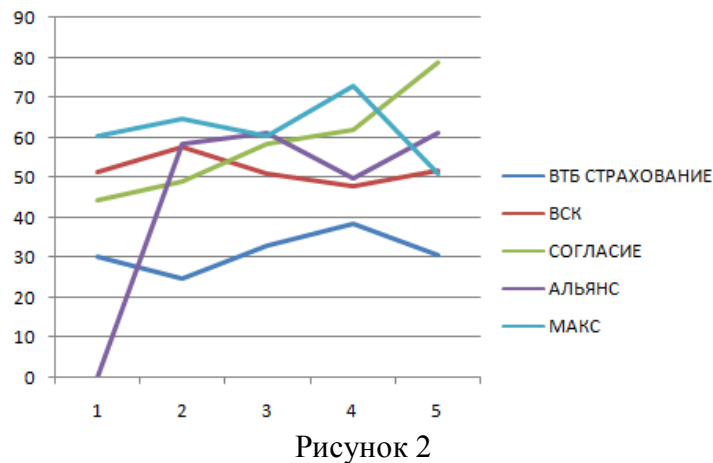


Рисунок 2

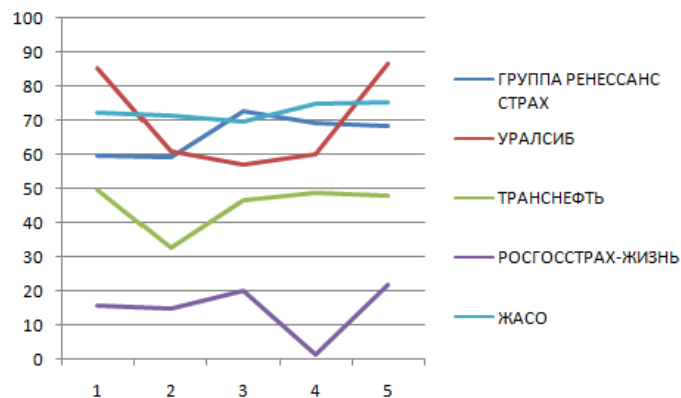


Рисунок 3

Приведем сравнительную оценку развития страхового рынка.

В 2010 году с учетом ОМС было собрано 1044.15 млрд. руб. страховых премий (+6.8% к предыдущему году), выплат было произведено на сумму 771.14 млрд. руб. (+4.7%). Без учета ОМС рост собранных страховыми компаниями премий составил 8.6%, достигнув 558.0 млрд. руб. Если учесть фактор инфляции, то роста страхового рынка в 2010 году не наблюдалось. По итогам 2010 года в едином государственном реестре было зарегистрировано только 625 страховщиков против 702 годом ранее. Сокращение числа страховщиков свидетельствует о том, что число участников рынка избыточно.

Рост объема собранных в 2010 году премий наблюдался у 67% представленных в рейтинге компаний. Это говорит о большой группе страховых компаний, имеющих снижение денежных притоков, что является фактором риска для отрасли. В структуре собранных премий наибольшая доля, как у компаний-лидеров рейтинга, так и по рынку в целом, принадлежит добровольному страхованию имущества (50.1% в целом по России без учета ОМС). Доля обязательного страхования в страховых премиях без учета ОМС составляет 19%, однако с учетом ОМС - уже 56%. Таким образом, на совокупном рынке страхования определяющим остается обязательное страхование, что снижает значимость рыночных факторов в его развитии.

По итогам 2011 года в едином государственном реестре было зарегистрировано 579 страховщиков. На фоне укрупнения страхового рынка страховые премии (без ОМС) сумму более 1 млрд. руб. в 2011 году удалось собрать только 71 компании из 447, представленных в рейтинге (в рейтинг не вошли компании с объемом собранных премий менее 50 тыс. руб.). Выплаты свыше этой суммы произвела только 31 компания. Лидерами по объему выплат в 2011 году стали «Росгосстрах», которая выплатила без учета ОМС 39.8 млрд. руб., «Ингосстрах» и СОГАЗ. В пятерку лидеров по выплатам вошли также РЕСО-Гарантия и ВСК. В целом на 10 крупнейших компаний в 2011 году приходилось 57% собранных премий и 63% всех выплат. Соотношение выплат к собранным премиям, характеризующее убыточность

портфеля страховой компании, как и в 2010 году, остается в пользу лидеров рынка – для первых десяти компаний оно составляет 51%, для ТОП-50 – 47%, а по рынку в целом – только 41%. С показателем выплаты/премии более 100% год закончили 42 компании из 447 вошедших в рейтинг, с показателем менее 20% - 145 компаний.

По итогам 2012 года в едином государственном реестре было зарегистрировано 484 страховщика против 579 по итогам 2011 года и 625 на начало прошлого года. На фоне укрупнения страхового рынка страховые премии (без ОМС) сумму более 100 млн. руб. в январе-сентябре 2012 года удалось собрать только 214 компаниям из 366. Выплаты свыше этой суммы произвели 127 компании.

2013 год стал достаточно непростым для страховых компаний России и характеризовался негативной динамикой показателей многих участников страхового бизнеса. Но несмотря на существенные изменения на рынке в целом, лидерами отрасли из года в год остаются преимущественно одни и те же компании.

Соотношение выплат к собранным премиям, характеризующее убыточность портфеля страховой компании, как и все предыдущие годы, остается в пользу лидеров рынка – для первых десяти компаний оно составляет 50%, для ТОП-50 – 48%, а по рынку в целом – только 46.5%. С показателем выплаты/премии более 100% год закончили 22 компании из 361 вошедшей в рейтинг, с показателем менее 20% - 126 компаний.

В I полугодии 2014 года на рынке наблюдалось постепенное замедление темпов роста, хотя абсолютные показатели динамики пока остаются достаточно неплохими. По данным официальной статистики, по всем видам страхования в I полугодии было собрано 507.2 миллиарда рублей страховых премий (+8.4% к аналогичному периоду предыдущего года), выплаты составили 216.1 миллиарда рублей, увеличившись на 11.2%. В рамках добровольного страхования рост собранных страховыми компаниями премий составил 10.4%, достигнув 414.3 миллиарда рублей, при этом рост выплат достиг 10.8%, а сами выплаты составили 166.7 миллиарда рублей.

Соотношение выплат к собранным премиям, характеризующее убыточность портфеля страховой компании, по прежнему выше у лидеров рынка – для первых десяти компаний оно составляет 44.3%, а по рынку в целом – 42.6%. С показателем выплаты/премии более 100% полугодие закончили 17 компаний из 337 вошедших в рейтинг, с показателем менее 20% - 125 компаний.

Процесс сокращения числа компаний, работающих на рынке, в 2014 году приостановился. По итогам I полугодия 2014 года в едином государственном реестре было зарегистрировано 425 страховщиков против 423 по итогам 2013 года и 469 по итогам 2012 года. При этом страховые премии (без ОМС) на сумму более 100 миллионов рублей в первой половине 2014 года удалось собрать только 202 компаниям из 337 представленных в рейтинге. Выплаты свыше этой суммы произвели только 123 компании. Лидерами по объему выплат в I полугодии 2014 года стали «Росгосстрах» (компания выплатила без учета ОМС 23.8 млрд. руб.), «Ингосстрах» и «РЕСО-Гарантия». В пятерку лидеров по выплатам вошли также СОГАЗ и СК «Согласие».

В целом на 10 крупнейших компаний в I полугодии 2014 г. приходилось 59% собранных премий и 61% всех выплат (58 % и 63% соответственно в I полугодии 2013).

Прогнозы развития страхового рынка отображают огромный потенциал этой сферы деятельности и утверждают, что рынок страхования в России находится еще только на начальном этапе его формирования.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Состояние страхового рынка по итогам 2013 года: Центр стратегических исследований компании Росгосстрах URL:<http://www.rgs.ru>(дата обращения: 25.10.2014).

2. Страхование сегодня: профессиональный страховой портал URL:<http://www.insur-info.ru/statistics/> (дата обращения: 05.11.2014).

© Абдюшева С.Р., Хасанова Э.Р., 2014

УДК 519.213.1

Е.М. БРОНШТЕЙН, М.Н. СЕМЕНОВА

Уфимский Государственный Авиационный Технический Университет

ПАРНЫЕ КОПУЛА-ФУНКЦИИ

Часто возникает необходимость построения многомерного распределения при известных частных распределений, причем структура зависимостей между случайными величинами неизвестна. Ярким примером такой задачи может быть построение инвестиционного портфеля или кредитного портфеля. Одним из способов моделирования многомерных распределений является построение конструкции из парных копула-функций.

Функция $C(u_1, u_2, \dots, u_n)$ от n переменных, определенная на единичном гиперкубе $I^n = [0,1]^n$, называется копула-функцией, если она обладает следующими свойствами:

1. область значений функции – единичный интервал $[0,1]$;
2. если $u_i = 0$ по крайней мере для одного $i \in \{1, 2, \dots, n\}$, то $C(u_1, u_2, \dots, u_n) = 0$, то есть если хотя бы один из аргументов достигает нижней границы, то копула равна нулю;
3. $C(1, \dots, 1, u_i, 1, \dots, 1) = u_i$ для любых $u_i \in [0,1]$;
4. Вероятность случайного вектора U попасть внутрь n -мерного параллелепипеда $V^n = [a_1, b_1] \times \dots \times [a_n, b_n] \subseteq I^n$ должна быть неотрицательной $\forall V^n \subseteq I^n \quad P(U \in V^n) \geq 0$.

Гибкость подхода, основанного на использовании копула-функций, демонстрирует теорема Склара: для любой n -мерной совместной функции распределения H с непрерывными частными функциями распределения F_1, \dots, F_n случайных величин X_1, \dots, X_n найдется единственная функция C , такая, что будет выполняться равенство:

$$\forall x \in \bar{R}^n \quad H(x_1, \dots, x_n) = C(F_1(x_1), \dots, F_n(x_n)),$$

где $\bar{R} = [-\infty, \infty]$ - расширенная числовая прямая.

Верно и обратное, то есть для любых частных непрерывных функций распределения F_1, \dots, F_n существует такая функция C , такая, что $C(F_1(x_1), \dots, F_n(x_n))$ является совместной функцией распределения случайных величин X_1, \dots, X_n . [1].

Таким образом, копула-функция – эта функция, позволяющая получить многомерную функцию распределения, зная только частные распределения. Многомерная функция распределения полностью описывает структуру взаимозависимостей между компонентами.

Так же для копула-функции можно вести понятие плотности, аналогичное понятию плотности для функции распределения. Плотность $c(u_1, \dots, u_n)$ для копула-функции $C(u_1, \dots, u_n)$ определяется соотношением

$$c(u_1, \dots, u_n) = \frac{\partial^n C(u_1, \dots, u_n)}{\partial u_1 \dots \partial u_n}$$

Рассматривая непрерывные случайные величины, копула-функцию $C(u_1, \dots, u_n)$ и применяя теорему обратную к теореме Склара, можно видеть, что плотность копулы $C(u_1, \dots, u_n)$ связана с плотностью совместного распределения следующим образом:

$$f_H(x_1, \dots, x_n) = \frac{\partial^n [C(F_1(x_1), \dots, F_n(x_n))]}{\partial F_1(x_1) \dots \partial F_n(x_n)} * \prod_{i=1}^n f_i(x_i) = c(F_1(x_1), \dots, F_n(x_n)) * \prod_{i=1}^n f_i(x_i)$$

Впервые конструкция из парных копула-функций была описана в работе (Джозеф, 1996).

Рассмотрим разложение плотности совместного распределения случайных величин в произведение плотностей их условных распределений:

$$f(x_1, \dots, x_n) = f_1(x_1) * f(x_2 | x_1) * f(x_3 | x_1, x_2) * \dots * f(x_n | x_{n-1}, \dots, x_1)$$

В случае трех случайных величин:

$$f(x_1, x_2, x_3) = f_{3|12}(x_3 | x_1, x_2) f_{2|1}(x_2 | x_1) f_1(x_1)$$

Используя связь между плотностью копула-функции и плотностью многомерного распределения, получим:

$$\begin{aligned} f_{2|1}(x_2 | x_1) &= \frac{f(x_1, x_2)}{f(x_1)} = c_{12}(F_1(x_1), F_2(x_2)) * f_2(x_2) \\ f_{3|12}(x_3 | x_1, x_2) &= c_{13;2}(F_{1|2}(x_1 | x_2), F_{3|2}(x_3 | x_2)) * f_{3|2}(x_3 | x_2) = \\ &= c_{13;2}(F_{1|2}(x_1 | x_2), F_{3|2}(x_3 | x_2)) * c_{23}(F_2(x_2), F_3(x_3)) * f_3(x_3) \end{aligned}$$

Тогда для плотности многомерного распределения трех случайных величин:

$$\begin{aligned} f(x_1, x_2, x_3) &= c_{13;2}(F_{1|2}(x_1 | x_2), F_{3|2}(x_3 | x_2)) * c_{23}(F_2(x_2), F_3(x_3)) * \\ &* c_{12}(F_1(x_1), F_2(x_2)) * f_3(x_3) * f_2(x_2) * f_1(x_1) \end{aligned}$$

Таким образом, плотность трехмерного распределения можно представить в виде произведения плотности двумерных копула-функций и плотностей маргинальных распределений. Это не единственное представление. Для n случайных величин возможны $n(n-1)/2$ способов представить плотность распределения через плотности копула-функций.[2]

Для описания ветвлений, получаемых при построении конструкций из парных копула-функций, используются графы [4]. Граф представляет собой пару $G = \{N, E\}$, где N – набор вершин, E – набор ребер. Две вершины, соединенные ребром, называются смежными. Дерево – связанный ациклический граф. На Рис.1. изображен лес, состоящий из трех деревьев. Лес называют ориентированным, если множество деревьев упорядочено.

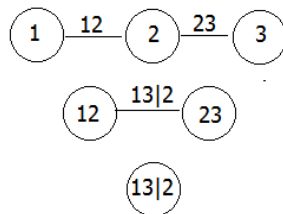


Рисунок 1. Трехуровневое ветвление.

Конструкцию из парных копула-функций можно представить в виде ориентированного леса T_1, \dots, T_n , состоящего из n деревьев. На первом уровне дерево содержит n вершин, где каждая вершина есть одна случайная величина. На T_j дерево будет содержать $n+1-j$ вершин и $n-j$ ребер. Ребра в T_j дереве становятся вершинами в T_{j+1} дереве. Кроме того, должно выполняться условие смежности: две вершины в T_{j+1} дереве могут быть соединены ребром

тогда и только тогда, когда соответствующие ребра в дереве T_j имели общую вершину. Например, для конструкции из парных копула-функций, приведенной в примере выше, ветвление имеет вид, показанный на рис.1. На первом уровне дерево с тремя вершинами. Каждая вершина соответствует частному распределению. Ребра показывают наличие копула-функций между распределениями. Далее строятся парные копулы: $C(u_1, u_2)$ и $C(u_2, u_3)$. На втором уровне строится условная копула-функция $C(u_1, u_3|u_2)$ для условных наблюдений $u_1|u_2$ и $u_3|u_2$.

Парные копула-функции применяются

- при моделировании системного риска;
- при расчете операционного риска;
- при моделировании многомерных опционов;
- при моделировании портфелей;
- в гидрологии .

ЛИТЕРАТУРА:

1. Фантаццини Д. Моделирование многомерных распределений с использованием копула-функций. I. // *Прикладная эконометрика* 2011. №22. С.98-134.
2. Aas, K., C. Szado, A. Frigessi, and H Bakken . Pair-copula construction of multiple dependence // *Insurance, Mathematics and Economics* 2009. №44. С.182-198.
- 3.Травкин А.И. Конструкции из парных копул в задаче формирования портфеля акций. // *Прикладная эконометрика* 2013. №32. С.11-133.
- 4.Belford T., Cooke R. M. Vines:A new graphical model for dependent random variables. // *The Annals of Statistics*, 2002. №30(4). С.1031-1068.

© Бронштейн Е.М., Семенова М.Н, 2014

УДК 336.6

Л.Р. ВОРОШИНА, Р.Р. ЯРУЛЛИН

Уфимский филиал Финуниверситета

УПРАВЛЕНИЕ ПРИБЫЛЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных зарубежных и отечественных исследованиях авторы единогласно приходят к мнению, что процесс управления прибылью должен являться системным. Это означает, что управление прибылью состоит из различных подсистем: доходы, расходы, трудовые ресурсы, основные средства, оборотные средства.

Основная роль в системе управления прибылью отводится подсистемам управления доходами и расходами, так как именно эти элементы имеют прямое воздействие на размер прибыли. В современных условиях целесообразно осуществлять комплексное потоковое управление доходами и расходами. Основу управления доходами и расходами составляет бюджетирование посредством контроля плановых и фактических доходов, расходов (по статьям, элементам затрат) в разрезе подразделений, центров финансовой ответственности, периодов (выявляется причина отклонений, лицо, ответственное за

сложившуюся ситуацию, способы устранения отклонений, меры воздействия и др.), денежных потоков в ежедневном режиме.

Рассмотрим управление прибылью на примере ОАО «Благовещенский арматурный завод», за 2011-2013 гг., где виден рост доли постоянных расходов с 33,7% до 42,3%, причем за данный период наблюдается снижение выручки с 1919,7 млн. руб. до 1743,2 млн. руб., т.е. доля постоянных расходов должна была увеличиваться меньшими темпами. В свою очередь величина постоянных расходов выросла на 10,4% в 2012 г. и на 11,5% в 2013 г. соответственно.

Проведенный ассортиментный маржинальный анализ позволил сделать следующие выводы:

- 1) выросла величина постоянных расходов по всем видам продукции;
- 2) уровень маржи сократился по всем видам продукции.

Вышеизложенное послужило причиной снижения уровня запаса финансовой прочности и роста операционного рычага (операционный риск) по всем видам продукции;

3) в 2013 г. по арматуре предприятие получило убыток 16714 тыс. руб. Причин снижения рентабельности несколько: снижение продаж; рост переменных и постоянных расходов.

Основными причинами снижения объема продаж являются: упреждающие действия конкурентов; устаревший ассортимент; ассортимент, не соответствующий спросу покупателей; узость ассортимента (артикулы не отличаются друг от друга); неудовлетворительное обслуживание; неэффективная работа коммерческих служб, некачественное и неполное исполнение коммерческих функций; товар поступает с опозданием и не в таких объемах, как это необходимо для развития товарооборота. Поэтому задача предприятия – увеличить объем продаж. Для этого необходимо сделать:

1) конкурентоспособными цены предприятия. Существуют два альтернативных пути снижения цен товаров - увеличение объемов продаж и снижение затрат. Объем продаж может быть увеличен двумя способами: путем расширения рынка или путем более глубокого проникновения в него (через расширение ассортимента). Снижение затрат, а также и увеличение производственной мощности может быть обеспечено глубокой модернизацией производства, т.е. требуется внедрение инвестиционных проектов, которые включают приобретение, монтаж и запуск нового оборудования, направленного на модернизацию производства, экономию затрат, повышение качества и расширение ассортимента выпускаемой продукции;

2) конкурентоспособным качество продукции предприятия. Одна из проблем предприятия состоит в том, что процент годного с 1-го предъявления литых заготовок низкий, что увеличивает брак и повышает себестоимость. Низкое качество готовой продукции заметно сокращает возможности реализации на рынке, так как качество конкурентов гораздо выше. Поэтому требуется осуществить инвестиционный проект по закупке литейных заготовок у поставщика, что приведет в дальнейшем к снижению расходов на производство заготовок;

3) решение проблем снижения переменных расходов также лежит в плоскости повышения качества продукции, так как, как уже отмечалось, низкое качество готовой продукции увеличивает брак и повышает себестоимость. Также требуется провести идентификацию незавершенного производства и готовых деталей, поскольку имеется

большое количество незавершенного производства, т.е. предприятие имеет «замороженные деньги»;

4) снижение величины постоянных расходов должно быть связано с постоянным контролем по каждой позиции. В частности, расходы на оплату труда должны быть жестко привязаны к результатам деятельности, т.е. заработная плата не должна расти беспричинно и бесконтрольно. Есть рост продаж – можно ставить вопрос о росте оплаты труда, особенно руководящего звена.

Также необходимо снижение стоимости энергоресурсов (электричество, вода), доля которых в постоянных расходах также велика.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Багдай О.Б., Мануйленко В.В., Садовская Т.А. Создание модели контроллинга прибыли в акционерном обществе // Финансы и кредит. 2014. №24. с.19-29.
2. Бланк И.А. Управление прибылью. - К.: Ника-Центр, Эльга», 2013. - 752 с.
3. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. / Под ред. Л.Т. Гиляровской, Д.В. Лысенко, Д.А. Ендовицкого. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2013. – 360 с.
4. Яруллин Р. Р., Петров А. В. Методы эффективного управления прибылью// Проблемы и тенденции развития инновационной экономики: международный опыт и российская практика: сб. науч. тр. по матер.1-й Междунар. науч.-практ. конф. /редкол.: Л.И. Ванчухина и др.; под общ.ред.проф. Л.И. Ванчухиной. Т.2. – Уфа: Изд-во УГНТУ, 2013. – С.102-104.

© Ворошина Л. Р., Яруллин Р. Р., 2014

УДК 65.011.12

А.М. ГАЗИТДИНОВ, А.Д. РАХМАТУЛЛИНА

Башкирский Государственный Университет

МОНИТОРИНГ РЫНКА СУБЪЕКТАМИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

По легенде, Натан Майер Ротшильд, скупая акции, подешевевшие на фоне слухов о победе Наполеона при Ватерлоо, сказал: «Кто владеет информацией – тот владеет миром». С этим сложно не согласиться. И лучше других это понимают предприниматели, для которых информация представляет особую ценность.

Постоянный поиск, анализ и обработка информации, строго говоря, и есть мониторинг рынка. И занимаются этим лица наиболее заинтересованные – предприниматели и потребители. Так, если потребитель в качестве платы за свои усилия получает существенную экономию, то от умения коммерсанта найти и осмыслить информацию зависит рентабельность и конкурентоспособность фирмы.

Информацию о рынке можно условно разделить на три части: информация о клиентах, о партнерах, о конкурентах.

Информация о клиентах отражает состояние спроса на рынке. Такая информация позволяет правильно позиционировать продукт и быстро его продать, выстроить

эффективную рекламную и маркетинговую политику. Сюда можно отнести информацию о предпочтениях целевого клиента, о «проходимости» точек реализации, данные об объемах продаж товара тому иному клиенту.

Следующий тип информации – информация о партнерах. Эта информация позволяет найти наиболее выгодные предложения по сырью и материалам, оборудованию, трудовым, консалтинговым, финансовым услугам и так далее. От качества этой информации зависит, в конечном счете, себестоимость продукции, объем затрат – следовательно, рентабельность и конкурентоспособность компании.

Наконец, третий тип – информация о конкурентах – отражает предложение на рынке. Данные о ценах на товар, о возможностях конкурирующих компаний позволяют грамотно реагировать на изменение в их поведении, выстраивать эффективную ценовую и ассортиментную политику, отвечающую вызовам рынка.

На каждом сегменте «информационного поля» применяются свои подходы к проведению мониторинга. Тем не менее, есть универсальные аспекты, определяющие его сущность.

Основным элементом мониторинга является сбор данных: о ценах, о конкурентах, о партнерах, о клиентах. И такая информация не всегда может черпаться из официальных статистических источников или сторонних исследований. Это связано в первую очередь с тем, что бизнес ведется на совершенно конкретных рынках, ограниченных и по территории, и по товару, и по основному покупателю одновременно. Мало того, что очень трудно найти готовое решение, применимое к конкретному целевому рынку, так еще и сами рынки очень динамичны – продавцы и покупатели своим «броуновским движением» оказывают постоянное влияние на текущую конъюнктуру, из-за чего исследования быстро теряют свою актуальность.

Кроме того, сбор данных должен производиться максимально глубоко, с привлечением неизвестных широкому кругу потребителей и коммерсантов источников. Такие источники, как правило, содержат эксклюзивную информацию о наиболее дешевых предложениях. Мало кто станет спорить, что самые выгодные оферты, как правило, располагаются в самом труднодоступном информационном пространстве.

Данные не обязательно должны быть формализованы или упорядочены, хотя так их удобнее хранить и комфортнее анализировать. Важно понять, что суть мониторинга заключается не в построении абстрактных математических моделей или в расчете общих статистических показателей. Основная цель предпринимателя – изучить рынок и проанализировать полученную информацию.

Результатом рыночного мониторинга становится не только максимально полная и конкретная информация, широкий набор данных: кто, где, что и по какой цене продает. Важно вникнуть в сущность процессов, в законы, по которым они протекают. Достичь этого можно только в ходе сбора данных. И поэтому мониторинг для предпринимателя важен не как инструмент, а как интеллектуальный процесс. Поэтому наиболее эффективно проводят такой мониторинг, как правило, сами руководители малых и средних предприятий.

После сбора данных производится их анализ – предприниматель вникает в рыночную ситуацию, принимает решения и формирует стратегию управления на основе данных. Это может происходить не осознанно, но это обязательно происходит – иначе невозможно выстроить никакое управление.

Использование математического моделирования в процессе анализа не всегда целесообразно. Рынок в долгосрочном периоде работает по определенным законам, в соответствии с «коллективным разумом», согласно которому осуществляются поступки всех субъектов, действующих на рынке. И эти самые законы либо не поддаются математической формализации, либо моделируются в наиболее общем, малоприспособленном для практического применения виде – в бизнесе не существует мелочей, которые можно опустить.

Можно лишь понять, осознать суть процессов и на основе этого понимания прогнозировать развитие событий. Строить математическую модель с точки зрения предпринимателя, коммерсанта не всегда оправданно в условиях необходимости оперативного реагирования на непрерывно меняющиеся условия. Принятие решение порой осуществляется в сжатые сроки, а построение математической модели требует значительных временных затрат, чтобы формально описывать процессы, которые зачастую понимаются человеком и вовсе на уровне чутья, интуиции, подсознания.

Предприниматель, проводя мониторинг рынка, может выступать не только в качестве субъекта предложения, но так же и в роли потребителя. Не секрет, что предпринимательская деятельность (будь то производство, торговля или сфера услуг) связана с различными затратами. Необходимо закупать сырье, материалы, оборудование, оплачивать сервис, аутсорсинг и т.д. Все эти затраты так или иначе включаются в цену реализуемого товара. Поэтому, для того, чтобы сохранить определенную «ценовую подушку», жизненно важную в условиях высокой конкуренции, предприниматель вынужден максимально снижать затраты. А снизить затраты можно только закупая необходимые товары по максимально низким ценам – последовательно исключая посредников, выискивая наиболее выгодные предложения на первичном рынке.

Именно в поиске наиболее выгодных контрактов с партнерами коммерсант выступает в качестве потребителя, и выгоду получает соответствующую – в виде существенной экономии. В условиях демпинга и ценовых войн значительно повышается живучесть компании, при стабильных ценах увеличивается доход предпринимателя.

Так же с позиции потребителя осуществляется мониторинг предложения на рынке. В этом случае мониторинг осуществляется путем максимально широкого сбора данных, включающих все oferty на целевом рынке. Предприниматель рассматривает политику конкурирующих компаний, при этом оценивая свои возможности и предпочтения клиента.

В свою очередь, с позиции предложения предприниматель производит мониторинг спроса, собирая и анализируя информацию о клиенте. В данном случае оценивается объем спроса, который может возникнуть на конкретном рынке, в строго определенном месте и на фиксированный товар. Наиболее простым примером такого мониторинга может служить исследование «проходимости» точек продаж, которое осуществляется путем элементарного наблюдения за транспортными и пешеходными потоками в разное время дня. Анализируя спрос с позиции предложения, предприниматель активно изменяет свою политику (ценовую, рекламную, ассортиментную) с целью увеличения объема продаж.

Мониторинг рынка – важное направление деятельности любого предпринимателя, единственная возможность получить актуальную и достоверную информацию, без которой просто невозможно построить развивающуюся фирму. И как показывает практика, бизнес, которому не присуще стремление к росту, понемногу теряет покупателей, рынок, приносит все меньший доход своим владельцам, загнивает и постепенно сходит на нет.

© Газитдинов А. М. Рахматуллина А. Д., 2014

УДК 336.1

Л.К. ГАНИЕВА, Р.Р. ЯРУЛЛИН

Уфимский филиал Финуниверситета

МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ

На современном этапе система финансового обеспечения здравоохранения претерпевает серьезные изменения, что подтверждается законом «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» № 326-ФЗ от 29 ноября 2010 года, и принятыми к нему изменениями в Федеральном законе от 30 ноября 2011 года № 369-ФЗ и рядом иных законодательных нормативов.

Программа государственных гарантий оказания гражданам РФ бесплатной медицинской помощи на 2014 год определяет виды и условия оказания медицинской помощи, нормативы объема медицинской помощи, нормативы финансовых затрат на единицу объема медицинской помощи, подушевые нормативы финансового обеспечения, порядок формирования и структуру тарифов на медицинскую помощь, а также предусматривает критерии качества и доступности медицинской помощи, предоставляемой гражданам РФ на территории РФ бесплатно. Нормативы объема медицинской помощи и нормативы финансовых затрат по Программе государственных гарантий на 2014 год представлены в таблице №1.

Средние подушевые нормативы финансирования устанавливаются органом государственной власти субъекта РФ исходя из нормативов, предусмотренных разделом V Программы и настоящим разделом, с учетом соответствующих районных коэффициентов.

Средние подушевые нормативы финансирования, предусмотренные Программой (без учета расходов федерального бюджета), составляют: в 2014 году - 10294,4 рубля, в 2015 году - 12096,7 рубля, в 2016 году 12642,1 рубля, в том числе за счет средств обязательного медицинского страхования на финансирование базовой программы обязательного медицинского страхования, то есть за счет субвенций Федерального фонда обязательного медицинского страхования в 2014 году - 6962,5 рубля, в 2015 году - 8481,5 рубля, в 2016 году - 8863,2 рубля [2].

Таблица 1 – Нормативы объема медицинской помощи и нормативы финансовых затрат по Программе государственных гарантий на 2014 год

(в руб.)

Вид медицинской помощи	Нормативы по Программе государственных гарантий		Нормативы по базовой программе ОМС	
	норматив	стоимость единицы, руб.	норматив	стоимость единицы, руб.
Скорая помощь, включая санитарную авиацию	Не предусмотрено	-	0,318 вызова	1507,4
Амбулаторная, в том числе неотложная, медицинская помощь	Не предусмотрено	-	0,46 посещения	407,6
Амбулаторная медицинская помощь, предоставляемая в условиях дневных стационаров	0,665 пациенто-дня	559,4	0,55 пациенто-дня	1227,9
Стационарная медицинская помощь	0,197 койко-дня	61732,8	0,176 койко-дня	19186,2

В результате реализации нового закона о медицинском страховании, произошли изменения во взаимодействии субъектов и участников медицинского страхования, это можно пронаблюдать в схеме №1.

К сожалению, нормы Закона «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» и разработанные подзаконные нормативные акты не предусматривают необходимости ежегодной индексации тарифов, что обеспечивало бы регулирование полноценного возмещения расходов медицинских учреждений на оказание медицинской помощи, в том числе, с учетом проведения индексации оплаты труда. Заработная плата работников здравоохранения на протяжении значительного периода времени не превышает 70-75% от уровня заработной платы работников производственных отраслей, что явно несправедливо. Поэтому эксперты считают, что оказание медицинской помощи по стандартам должно быть финансово обеспечено, а труд медицинских работников достойно оплачен [1].

Устанавливается единый размер тарифа по аналогии с отчислениями работодателя за своих сотрудников. Чтобы регионы постепенно перешли к новому порядку, им предпочтительнее прибавлять по 25% ежегодно к существующему тарифу. В конечном счете, это позволит плавно выйти на планку платежей, которая рассчитана для каждой территории. С 2015 г. размер платежей будет определяться централизованно. По оценке экспертов в 2015 г. стоимость программы ОМС в нашей стране достигнет 1 трлн. 400 млрд. рублей. Таким образом, она станет в три раза больше стоимости этой программы сегодня.

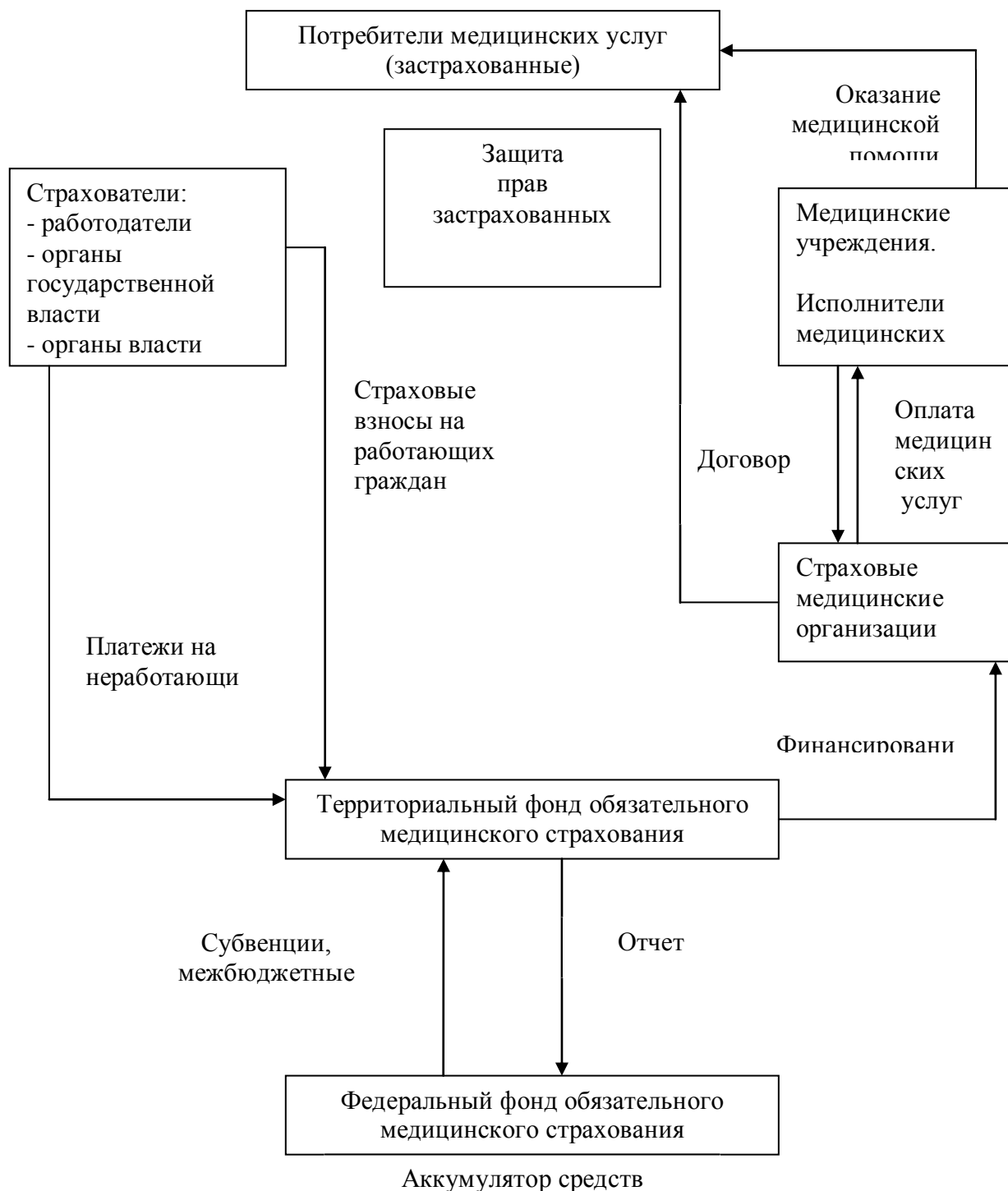


Схема 1 – Взаимодействие субъектов и участников обязательного медицинского страхования.

В настоящее время работодатель платит в среднем за одного работника ежегодно 9 тыс. рублей в фонд ОМС, хотя средний размер взноса за одного неработающего по регионам не превышает 3 тыс. Эта разница должна быть сокращена. Планируется, что работодатель станет отчислять в ближайшие годы в среднем 14 тыс. рублей за одного работника, а субъекты РФ - 7,3 тыс. рублей за одного неработающего.

Единый тариф ОМС за неработающее население составит к 2015 г. 18,9 тыс. рублей. Приведенную сумму будут платить те регионы, для которых установят максимальный региональный коэффициент. Для некоторых субъектов Российской Федерации, наоборот,

введут поправочный коэффициент, уменьшающий сумму выплаты. Например, к 2015 г. в центральных регионах России предполагается установить понижающий коэффициент - 0,33.

Программа ОМС увеличит свои доходы, но возрастут и расходы. Сегодня, как известно, ОМС оплачивает лечебным учреждениям пять статей расходов (заработная плата с начислениями, затраты на медикаменты, расходные материалы и мягкий инвентарь). С 2014 г. все лечебные учреждения финансируются помощью одноканального финансирования – через систему ОМС. К этому надо добавить еще, что такие виды медицинской помощи, например, как скорая медицинская помощь, также вошли в программу ОМС в 2014 г.

Таким образом, с принятием Федерального закона ФЗ-326, в первую очередь, стала более четкой законодательная регламентация системы ОМС, так как ранее многие вопросы регулировались лишь подзаконными актами.

Какого-либо серьезного влияния на изменение интересов субъектов и участников системы ОМС новый закон не оказал. Однако он усилил требования к медицинским организациям, ввел серьезные меры финансовой ответственности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Федеральный закон от 29.11.2010 N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации». URL: http://www.pfrf.ru/individual_records/16004.html (дата обращения: 25.11.2014).
2. Постановление Правительства РФ от 18 октября 2013 г. № 932 «О программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов». URL: http://www.consultant.ru/law/hotdocs/28984.html?utm_campaign=hotdocs_day6&utm_source=ya.direct&utm_medium=cpc&utm_content=#252078688 (дата обращения 25.11.14 г.).
3. Яруллин Р. Р., Шайнурова Д. С. Реформирование системы обязательного социального страхования в Республике Башкортостан// Вестник Оренбургского государственного университета, 2014.- № 4 (165) . – С.154-158.

© Ганиева Л. К., Яруллин Р. Р., 2014

УДК 336

З.Ф. ЛАТЫПОВА

Научный руководитель: Брагина Т.Е.

Башкирский государственный университет

ПОСТРОЕНИЕ ОТЧЕТА О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ В СООТВЕТСТВИИ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ СТАНДАРТАМИ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

В отчете о прибылях и убытках лежит расчет финансового результата, т.е. разница между доходами и расходами. Ряд факторов доказывают его важность. Во-первых, этот отчет представляет результаты и качество деятельности предприятия в динамике. Помимо этого, он является основой для прогнозирования будущей деятельности.

Важность отчета о финансовых результатах подчеркивается и тем, что часто его считают основной формой финансовой отчетности, отодвигая баланс на второй план. Существуют общие принципы его построения, принципы построения по правилам международных стандартов финансовой отчетности.

Общее правило построения отчета состоит в расположении его статей на балансовой основе (доходы и расходы). Можно выделить главные моменты отчета:

- объем финансового результата;
- степень развернутости представления финансовых результатов;
- возможности детализации данных;
- соотношение с налоговыми декларациями;
- измерители, используемые в отчете. [1, с.52-58]

В структуре отчета должно быть отражено то, что мы понимаем под прибылью и убытком. Здесь возникает вопрос: что именно включать в состав доходов? Существуют две концепции прибыли: 1) операционного дохода; 2) всевключающего дохода. Согласно первой концепции в качестве дохода рассматривается только то увеличение объемов собственных источников средств, которое связано с деятельностью фирмы, направленной на получение прибыли. Применение второй концепции подразумевает любое увеличение собственных средств фирмы как доход. Первый подход рассчитан на получение информации о прибыльности той деятельности, ради которой создано предприятие. Второй подход более соответствует налоговой концепции.

Одной из важных в теории бухгалтерского учета является проблема признания дохода полученным. «Общие правила признания в бухгалтерском учете состоят в том, чтобы объект признания удовлетворял определению, был измерим, уместен и надежен». Существуют две концепции признания дохода: концепция признания дохода на момент завершения операций основной экономической деятельности и концепция критического события. Суть первой концепции сводится к тому, что доходы признаются и отражаются в отчетности, когда основные виды деятельности выполнены, и их оценка проверяема и надежна. Согласно второй концепции доход признается «... как только в достаточной степени разрешена неопределенность» [2, с.184-185]. Кроме того, действует правило, по которому доход не должен быть признан, пока он не реализован. Оно исключает многие возможности признания прибыли.

Финансовые результаты в отчете могут иметь различную степень развернутости: построение по методу «брутто», когда в отчете показываются обороты по результатным счетам; и метод «нетто» с 1992г., исключающий данные обороты. Обычно преимущество отдается отчету, построенному по методу «брутто». Во-первых, он может реализованные доходы, либо как реализованные, так и произведенные доходы. Существует подход, что прибыль у предприятий возникает тогда, когда продукция произведена. Эта прибыль включается в отчет, чтобы собственники могли строить определенные прогнозы. Независимо от этого быть перестроен, при необходимости, в отчет-нетто. Во-вторых, он расширяет возможности при анализе [3, с.278].

В настоящее время при решении вопроса о детализации данных в Отчете о финансовых результатах возникает проблема выбора той или иной методики представления доходов и расходов, то есть той или иной методики их группировки. Выбор варианта группировки статей отчета зависит от выбранного подхода классификации доходов и расходов фирмы. Возможны следующие основания классификации расходов:

- по типу фактов хозяйственной жизни: а) затраты; б) потери;
- по признанию: а) начисленные; б) оплаченные;
- по отношению к деньгам: а) монетарные; б) немонетарные;
- по отношению к отчетному периоду: а) относящиеся к прошлому периоду; б) относящиеся к настоящему периоду; в) относящиеся к будущему периоду;
- по отношению к балансу: а) капитализируемые; б) некапитализируемые;
- по эластичности: а) постоянные; б) переменные.

В классификации доходов лежат те же основания. Доходы также делят на обычные и экстраординарные. [3, с.279-280]

Соотношение Отчета о прибылях и убытках с налоговыми декларациями имеет два варианта: либо отчет служит для расчета налогов, либо данные отчета расходятся с данными налоговой декларации.

В международных стандартах финансовой отчетности не существует конкретных требований к последовательности статей отчета. Структура отчета о прибылях и убытках не является строго регламентированной. Выделяются только существенные статьи, приветствуется их агрегирование. Отчет о прибылях и убытках включает следующие обязательные статьи: выручка (доход); результат основной деятельности; расходы по финансированию; доля прибыли зависимых компаний и совместных предприятий, учитываемая по методу долевого участия в капитале; налоги; прибыль (убыток) от деятельности компаний; финансовый результат чрезвычайных обстоятельств; доля меньшинства; чистая прибыль (убыток).

В настоящее время складываются благоприятные условия для дальнейшего развития бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации. Введены в действие нормативные правовые акты, которые охватывают большинство объектов бухгалтерского учета и отчетности. В профессиональном сообществе накоплены определенные навыки и опыт ведения бухгалтерского учета и отчетности в рыночных условиях. В обществе созрело понимание необходимости повышения темпов перехода к использованию МСФО.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Петрова А.Н. Методика представления показателей в балансе и отчете о прибылях и убытках // Российское предпринимательство. - 2012. - № 3. - с.52-58. - <http://www.creativeconomy.ru/articles/18342/>
2. Кучерявенко С. А. Проблемы бухгалтерского учета доходов и расходов / С. А. Кучерявенко, Т. С. Вертопрахова // Молодой ученый. - 2012. - №6. - С. 184-187.
3. Пинясова И. А. Бухгалтерская отчетность / И. А. Пинясова // Молодой ученый. - 2013. - №4. - С. 278-285.

© Брагина Т.Е., Латыпова З.Ф., 2014

Уфимский государственный авиационный технический университет,
Уфимский филиал Финуниверситета

ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОМОХОЗЯЙСТВ И ПУТИ ИХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Актуальной проблемой в настоящее время является то, что уделяется мало внимания на реальную покупательную способность населения в масштабах всего, как государство может влиять на покупательную способность населения, и какую роль играет государство в распределении доходов населения. В экономической системе существуют понятия домашнее хозяйство и бюджет домашних хозяйств [2]. Домашнее хозяйство рассматривается как организованная группа лиц совместно принимающих финансовые решения, бюджет домашних хозяйств - как бюджет абсолютно самостоятельной финансовой структуры экономической системы государства. И эта система обладает определенными экономическими функциями и обязательствами, а так же, играет важнейшую роль в экономической системе всего государства.

Финансы домохозяйства взаимодействуют с централизованными финансами (бюджетами - федеральным, региональными, местными и внебюджетными социальными фондами), децентрализованными финансами организаций разных форм собственности, а также с финансовым рынком. Между ними возникают непрерывные денежные потоки односторонние, двух- и многосторонние. Между домашним хозяйством и государством осуществляется постоянно движение денежных потоков. Члены домохозяйств предоставляют труд работников для государственного сектора, продают государству товары и услуги собственного производства, за это хозяйство получает оплату труда и доход. Кроме того, финансовые отношения возникают и при оплате налогов, сборов, пошлин и отчислений в государственную казну и социальные внебюджетные фонды. Вместе с тем домохозяйства получают от правительства различные денежные трансферты, а также общественные блага и услуги в натуральной форме.

Денежные потоки возникают у домашних хозяйств и с негосударственным сектором экономики — предприятиями, организациями и компаниями. Получая от них товары, работы, услуги, они (домашние хозяйства) возвращают им стоимость полученных различных благ в форме наличных денег. Юридические лица вместе с тем могут обеспечивать домохозяйства кредитными ресурсами, а также прибылью, дивидендами, процентами, арендной платой при наличии соответствующей собственности у членов коллектива домохозяйства.

В результате кругооборота финансовых ресурсов домохозяйства могут удовлетворять свои личные потребности сегодня и в перспективе на будущее.

Важными показателями при изучении вопроса финансовых ресурсов домохозяйств являются реальные располагаемые денежные доходы, численность экономически активного населения и заработная плата [1].

Численность экономически активного населения страны в сентябре 2014г. составила, по предварительным итогам выборочного обследования населения по проблемам занятости, 75,7 млн. человек, или 53% от общей численности населения страны.

В августе 2014г. в общей численности занятого в экономике населения 33,5 млн. человек, или 46,3% составляли штатные (без учета совместителей) работники организаций, не

относящихся к субъектам малого предпринимательства. На условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера для работы в этих организациях привлекалось еще 1,5 млн. человек (в эквиваленте полной занятости). Число замещенных рабочих мест работниками списочного состава, совместителями и лицами, выполнявшими работы по договорам гражданско-правового характера, в организациях (без субъектов малого предпринимательства) в августе 2014г. составило 35,0 млн. человек и было меньше, чем в августе 2013г. на 258 тыс. человек, или на 0,7%.

В сентябре 2014г., по предварительным итогам выборочного обследования населения по проблемам занятости, 3,7 млн. человек, или 4,9% экономически активного населения, классифицировались как безработные (в соответствии с методологией Международной Организации Труда).

Реальные располагаемые денежные доходы (доходы за вычетом обязательных платежей, скорректированные на индекс потребительских цен), по предварительным данным, в сентябре 2014г. по сравнению с соответствующим периодом 2013г. увеличились на 0,6%, в январе-сентябре 2014г. - на 0,7%.

Среднемесячная начисленная заработная плата в сентябре 2014г., по оценке, составила 31071 рубль и по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года выросла на 6,9%, в январе-сентябре 2014г. - на 9,5% [3].

Таким образом, прослеживается незначительная положительная тенденция роста реальных доходов и заработной платы.

Для рационального формирования и использования финансовых ресурсов домашних хозяйств в целях стабилизации национальной экономической системы на этапах кризисного и посткризисного развития необходимы изменения в государственном и рыночном регулировании финансовыми отношениями всех участников рынка.

Важнейшей предпосылкой успеха решения проблемы формирования и использования финансовых ресурсов домашних хозяйств в национальной экономической системе является четкая структуризация основных доходов домашних хозяйств, определение особенностей формирования структуры сбережений, а также факторов, воздействующих на формы их организации.

Сбережения домашних хозяйств (как организованные, так и неорганизованные) в регионах весьма существенны и могут быть использованы в качестве главного внутреннего источника кредитных ресурсов при практическом отсутствии в сегодняшнем положении внешнего финансирования.

Исходя из статистических данных, можно заметить, что для домашних хозяйств в настоящее время ожидаемый высокий доход не играет решающей роли в их капиталовложениях, так как связан с высоким риском и неопределенностью. Поэтому, доля неорганизованных сбережений так высока и только совместные согласованные действия правительства и финансового сектора помогут восстановить доверие домохозяйств.

В силу особой значимости и актуальности рассматриваемой проблемы в последнее время в отдельную ветвь выделена такая специфическая отрасль изучения финансов как менеджмент финансовых ресурсов. Это раздел финансового менеджмента, занимающийся изучением методов рационального, с точки зрения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия, управления финансовыми ресурсами.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Крискевич Е.И. Финансы и кредит: Учебное пособие. - Томск: кафедра ТУ, ТУСУР, 2012. – 162 с.
2. Яруллин Р. Р. Вопросы содержания и состава финансовой системы в экономической литературе// Вестник национального банка Республики Башкортостан. Информационно-аналитический бюллетень, 2013.- №5 (326).- С. 30-31.
3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Информация о социально-экономическом положении России - 2014 г. <http://www.gks.ru>

© Маликова Н.Ш., Яруллин Р.Р., 2014

УДК 336.763.2

Э.С. МУСИНА, Н.В. БЕСЧАСТНОВА

Уфимский Государственный Авиационный Технический Университет

РЫНОК ЦЕННЫХ БУМАГ И ЕГО РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ

В настоящее время происходят важные изменения в структуре рынка ценных бумаг, его функциональном механизме. Данный рынок стал играть одну из главных ролей в финансировании экономики, в реализации государственных ценных бумаг в результате расстройств правительственных финансов. Эти новые тенденции требуют исследования и анализа, который позволит определить какие-либо новые подходы при формировании акционерных обществ и организации и развитии фондовых бирж. Этот вопрос является достаточно актуальным на сегодняшний день и потому, что в развитой рыночной экономике ценные бумаги и их рынок способствуют мобилизации свободных денежных средств для нужд предприятий и государства.

Изучением данного вопроса занимается немало специалистов в области экономики. Д.А. Вавулин, в своей статье «Новый подход к регулированию института ценных бумаг» рассматривает изменения в подходе к регулированию в Российской Федерации института ценных бумаг. Безусловно, именно этот институт занимает одно из центральных мест в теории и практике финансового рынка и рынка ценных бумаг. В современном обществе отражением и фиксацией экономических отношений по поводу производства, обращения и использования капитала, в том числе на основе ценных бумаг, являются юридические нормы [1,22]. Поэтому для теории РЦБ большое значение имеет юридический подход к его определению. Развитие российской экономики вообще и финансового рынка не стояло на месте. За последние 20 лет его важнейший элемент – рынок ценных бумаг – пережил несколько взлетов и падений, на нем стали использоваться новые технологии торговли, появились новые категории ценных бумаг. В то же время, как отмечает автор, в законодательстве оказались нерешенными даже такие базовые вопросы, как соотношение понятий «ценная бумага» и «бездокumentарная ценная бумага».

Таким образом, требовалось адекватное развитие регулирования ценных бумаги финансовых сделок, что и предопределило необходимость реформирования законодательства. Коренные изменения в правовые основы регулирования института ценных бумаг, установленные в ГК РФ были внесены Федеральным законом от 02.07.2013 № 142-ФЗ «О внесении изменений в подраздел 3 раздела 1 части первой Гражданского кодекса Российской

Федерации”. Таким образом, изменилось и само определение ценной бумаги. Согласно новому определению, ценная бумага – это документ, соответствующий установленным законом требованиям и удостоверяющий обязательственные и иные права [1,23]. Вавулин отмечает, что вследствие изменения законодательства точно определилось то, что по форме существования ценные бумаги могут быть документарными и бездокументарными. Документарные ценные бумаги – документы, соответствующие установленным законом требованиям и удостоверяющие обязательственные и иные права, осуществление или передача которых возможны только при предъявлении таких документов. Таким образом, перечень прав оказывается расширенным [1,25]. Под бездокументарной ценной бумагой понимался не объект гражданских прав, а скорее специальный способ фиксации прав, закрепленных ценной бумагой.

В завершении своей статьи автор выделяет основные новшества, которые произошли в регулировании института ценных бумаг с 01.10.2013.

- документарные и бездокументарные бумаги рассматриваются как независимые правовые институты;
- закреплён принцип публичной достоверности ценных бумаг;
- установлены способы восстановления прав по ценной бумаге, которые ранее закреплялись только в процессуальном законодательстве.

Еще один специалист, чьи труды посвящены данному вопросу – С.В. Коржнев. Его статья «Моделирование экономического взаимодействия инвестора и доверительного управляющего» посвящена изучению взаимодействия между инвестором и доверительным управляющим. Подробное исследование данного вопроса необходимо, поскольку в данном случае не работает принцип “чем выше цена – тем лучше качество “. Предложенная теоретическая модель описывает данное взаимодействие. Наиболее интересным в данной статье является то, что зависимость между размером комиссии управляющего и доходностью его стратегии оказалось отрицательной.

Елизарова Н. в статье «О проблемах правового регулирования рынка ценных бумаг на современном этапе» отмечает, что РЦБ, бесспорно, необходим, так как ценные бумаги – необходимый атрибут развития рыночного оборота. С их помощью могут осуществляться разнообразные кредитные операции и расчетные отношения и операции. Автор отмечает, что РЦБ нуждается в более эффективном государственном регулировании. В настоящее время государством предлагаются определенные меры для осуществления масштабных преобразований [3,120]. Повышение роли государственного контроля на этапе формирования правового государства обуславливается следующими факторами:

- необходимостью динамического развития страны;
- необходимостью эффективного контроля за рациональным и эффективным использованием государственных финансовых и материальных ресурсов.

Как утверждает Елизарова, государство стремится оказать непосредственное воздействие на РЦБ, стимулируя активность его участников с помощью различных способов правового регулирования. Однако автор признает, что РЦБ одновременно является и той средой, где существует немало неразрешимых проблем. Например, отсутствуют нормативные документы, направленные на регулирование отношений, связанных с использованием инсайдерской информации о финансовых рынках, краткосрочных облигаций. А также одной из серьезных проблем РЦБ является вопрос о защите инвесторов [3,123].

Статья М. Панкратовой «Проблемы влияния деятельности Всемирной Торговой

Организации и норм иностранного законодательства на российский рынок ценных бумаг» посвящена исследованию правового пространства в рамках ВТО и его взаимосвязи с российским РЦБ. По мнению автора, современная российская экономика может получить импульс развития только от активного взаимодействия с мировым рынком, в регулировании которого главная роль принадлежит ВТО. Панкратова отмечает положительные результаты вступления России в ВТО. Во-первых, это развитие конкурентной среды в российской экономике. Во-вторых, это увеличение потока иностранных инвестиций на российском финансовом рынке. Подводя итог своей работы, автор делает вывод о том, что модель государственного правового регулирования фондового рынка России испытала существенное влияние и находится в зависимости от динамики законодательств других стран.

Думаю, данный вывод не совсем справедлив. Безусловно, экономика и законодательство отдельной страны находится во взаимосвязи с экономической и законотворческой деятельностью других стран, однако Россия ведет довольно независимую и самостоятельную политику и ни в коем случае не подвергается давлению со стороны других государств.

Итак, рынок ценных бумаг имеет множество преимуществ. Не поддается сомнению и глобальность его значения для мировой экономики. Он позволяет человеку свободно распоряжаться своими сбережениями. Правильно отрегулированный рынок увеличивает эффективность всей финансовой системы страны. Он даже способен понизить процентную ставку. Однако существуют и проблемы РЦБ. В первую очередь - это глобальная компьютеризация и необходимость сохранения конфиденциальности информации. На мой взгляд, государство должно уделять больше внимания совершенствованию охраны и защиты подобной информации, т.к. неспособность удержать важные данные может привести к разорению экономики страны.

Таким образом, в заключении можно отметить, что рынок ценных бумаг является механизмом регулирования финансовых потоков в приоритетные отрасли экономики и наиболее перспективные предприятия. Кроме того, РЦБ осуществляет привлечение средств в бюджет государства, регулирует темпы инфляции, изменяя их. Но чтобы войти на данный рынок, требуется пройти жесткий отбор. Государство создало систему допуска, чтобы вести деятельность на финансовом рынке, предприятие должно иметь лицензию на право работы и выпуска собственных ценных бумаг. Рынок ценных бумаг занимает важнейшее место в системе рыночных отношений, он является своего рода кровеносной системой, по которой происходит перелив финансовых ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Вавулин Д. А. Новый подход к регулированию института ценных бумаг // Финансы и кредит. 2014 № 9. С. 22-32.
2. Коржнев С. В. Моделирование экономического взаимодействия инвестора и доверительного управляющего // Финансы и кредит. 2014 № 18. С. 50-59.
3. Елизарова Н. О проблемах правового регулирования рынка ценных бумаг на современном этапе // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2007 № 1. С. 121-123.
4. Панкратова М. Проблемы влияния деятельности Всемирной Торговой Организации и норм иностранного законодательства на российский рынок ценных бумаг // Юридические записки. 2014 № 1. С. 64-70.

5. Бесчастнова Н.В. Рынок консультационных услуг и его роль в инновационном развитии региона // Управление экономикой: методы, модели, технологии: четырнадцатая международная научная конференция: сборник научных трудов. Том 1/ Уфимск. гос. авиац. техн. ун-т. – Уфа: УГАТУ, 2014. – С. 100-103.
6. Марьина А.В., Мамлеева Э.Р., Бесчастнова Н.В. Микроэкономика в схемах и таблицах: учебное пособие. Уфа.: УГАТУ, 2013.
7. Марьина А.В., Мамлеева Э.Р., Бесчастнова Н.В. Макроэкономика в схемах и таблицах: учебное пособие. Уфа.: УГАТУ, 2013.

© Мусина Э.С., Бесчастнова Н.В., 2014

УДК 336

М.Ю. САЗЫКИНА

Уфимский государственный авиационный технический университет

РОЛЬ ФИНАНСОВ ДОМАШНИХ ХОЗЯЙСТВ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ

Система финансовых отношений в России кардинально изменилась за последние десятилетия. Финансовая система страны стала приобретать черты рыночно ориентированной, открытой к интеграции в систему глобальных финансовых потоков. Исследование взаимодействия домашних хозяйств с другими хозяйствующими субъектами в рамках национальной экономики позволяет объяснить многие аспекты функционирования финансовой сферы, выходящие за рамки традиционного экономического анализа, особенно в контексте современного глобального кризиса.

Экономическое положение домашних хозяйств оказывает определяющее воздействие на состояние финансовой системы страны, количественные и качественные параметры инвестиционных процессов, а также на динамику рынка товаров и услуг. Это обусловлено тем, что при условии концентрации основной доли национального дохода в руках домашних хозяйств разделение структуры их располагаемого дохода на потребляемую и сберегаемую части позволяет финансировать как простое, так и расширенное воспроизводство в любой экономической системе. При адекватной финансовой политике государства население способно эффективно обеспечивать материальную базу бесперебойного движения финансовых средств как в форме кредитных ресурсов в банковской системе, так и акционерного капитала на фондовых биржах.

Изменения, которые происходят в социальной структуре общества и его экономической жизни, влекут за собой существенные сдвиги в численности, размере и структуре домашних хозяйств. Роль домашних хозяйств в развитии общества многогранна; в нем человек удовлетворяет свои потребности в духовном и эмоциональном общении, в нем осуществляются организация потребления и быта людей.

В настоящее время в обществе все более назревает потребность в глубоком и всестороннем изучении финансов домашних хозяйств как весьма перспективной основы привлечения инвестиционных ресурсов для развития экономики [1, С. 394].

До недавнего времени домашним хозяйствам в нашей стране не уделялось

достаточного внимания, исследовались в основном социально-демографические аспекты их развития, переход к новой форме хозяйствования предопределил усиление интереса к экономическим исследованиям домашних хозяйств. Это связано, прежде всего, с приобретением домашним хозяйством статуса полноценного экономического агента, появлением и восстановлением у него новых функций. Домашние хозяйства определяют формирование платежеспособного спроса в стране, их сбережения могут стать источником инвестиций, таким образом, домашние хозяйства становятся одним из основных рыночных институтов, призванных сыграть существенную роль в преобразовании отечественной экономики.

Домашние хозяйства являются конечными потребителями создаваемых в обществе материальных благ и услуг. Вместе с тем они могут быть и производителями материальных благ или материальных и нематериальных услуг. Отдельные члены домашних хозяйств могут быть работниками других секторов экономики – финансовых и нефинансовых предприятий, государственных и некоммерческих организаций, обслуживающих домашние хозяйства.

Домашние хозяйства производят и получают преобладающую часть первичных доходов в процессе образования и первичного распределения доходов. Кроме того, они производят собственную продукцию для собственного потребления и для реализации на рынке, которая в условиях рыночных отношений достигает значительных размеров. Члены домашних хозяйств выплачивают значительную часть текущих трансфертов в виде налогов на доходы и собственность, взносы на социальное страхование и другие платежи и получают все текущие трансферты в денежном и натуральном выражении в виде пенсий, социальной помощи, пособий на детей, а также услуги по образованию, здравоохранению, предоставляемые всеми секторами экономики.

Домашние хозяйства потребляют основную часть конечного продукта страны (то есть объема произведенных и импортируемых товаров и услуг) в виде расходов на конечное потребление и накопление.

Члены домашних хозяйств держат свои сбережения в финансовых учреждениях, являются участниками различных небанковских институтов. Таким образом, домашние хозяйства имеют многочисленные и многообразные финансовые связи со всеми секторами экономики. А это означает, что анализ финансового положения домашних хозяйств невозможен изолированно от финансов других субъектов экономики, и в особенности от финансов государства. Ведь члены домашних хозяйств страны участвуют в формировании и использовании финансово-денежных ресурсов всех разделов государственного бюджета страны на всех уровнях.

Всякое хозяйство функционирует лишь в том случае, если в процессе своей деятельности оно получает доходы и осуществляет за счет них расходы. Этот несомненный факт одинаково справедлив применительно и к частному хозяйству и к государственному. Речь идет о денежных, финансовых потоках страны, которые как кровеносная система, питают экономический организм страны. Однако по сей день в научных кругах и среди практиков отсутствует единство в понимании сущности и функций финансов, сферы распространения финансовых отношений. До сих пор наука дискутирует вопрос о разделении финансов и денег, где начинается и заканчивается действие финансов, в чем конкретно заключается принципиальное различие этих категорий в реальной жизни.

Представление о финансах, о финансовых отношениях со временем в российской экономической науке изменялись, трансформировались, отметим также, что среди

отечественных экономистов до сих пор не существует единой точки зрения по поводу определения сущности данной категории.

Однако, анализ работ российских ученых показывает, что многие из них рассматривают финансы домашних хозяйств как часть финансовой системы государства.

В работах В.В. Ковалева сказано: «финансы как экономическая категория представляют собой систему распределительных денежных отношений, возникающих в процессе формирования и использования фондов денежных средств у субъектов, участвующих в создании совокупного общественного продукта» [2, С.10], а также финансы домашнего хозяйства – это совокупность денежных отношений по поводу создания и использования финансовых ресурсов, в которые вступают домашнее хозяйство и его отдельные участники в процессе своей социально-экономической деятельности [3, С.478].

В.Фетисов полагает, что финансы физических лиц выступают характерным явлением стран с рыночной экономикой. Будучи центральным звеном, они представляют собой систему образования и использования денежных ресурсов индивидов. Возникновение финансов физических лиц вызвано разнообразием форм собственности при господстве частной и действием товарно-денежных отношений [4, С.63].

«Финансы домашних хозяйств выступают одним из элементов финансовой системы. Они представляют собой совокупность денежных отношений, складывающихся по поводу формирования и использования семейных бюджетов», такое определение дают А.М. Бабич и Л.Н. Павлова [5, С. 647].

Авторы коллективной монографии (Нестеров В.В., Желтов Н.С., Данина Т.М., Сергеев С.В., Нестеров Вл.В., Лаврентьев Ю.Л.) отмечают: «...несомненный интерес представляет понятие и содержание категории «финансы (населения) домашних хозяйств. В настоящее время в обществе все более созревает понимание необходимости глубокого и всестороннего изучения финансов населения как весьма перспективного источника привлечения ресурсов для развития экономики, а с точки зрения формирования доходов населения как важнейшей составляющей воспроизводства человеческого капитала – фактора роста национальной экономики» [1, С. 394].

Похожей точки зрения придерживаются М.А. Абрамова и Л.С. Александрова, которые отмечают, что «финансы граждан являются существенным элементом децентрализованных финансов и имеют важное и все возрастающее значение, в том числе как источник инвестиций в развитие экономики страны» [6, С. 273].

Трансформация российской экономики в связи с переводом на рыночные отношения объективно потребовала перестройки строго централизованной финансовой системы страны и, например, в работах под редакцией Г.Б. Поляка финансы домашних хозяйств выделяются в качестве отдельного звена финансовой системы [7, С. 73].

Таким образом, очевидно изменение конфигурации финансовой системы, в которой финансы домашних хозяйств играют важную роль наряду с государственными финансами и финансами предприятий.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Финансовая система и экономика/ Под ред. В.В. Нестерова, Н.С. Желтова. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 432 с.
2. Финансы./ Под ред. В.В. Ковалева. М.: Захаров, 2001.

3. Финансы./ Под ред. В.В. Ковалева. 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во «Перспект», 2006.
4. Фетисов В.Д. Финансы и кредит./ В.Д. Фетисов, Т.В. Фетисова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
5. Бабич А.М., Павлова Л.Н. Финансы. Учебник. – М.: ИД ФБК-ПРЕСС. 2000.
6. Финансы и кредит/ М.А. Абрамова, Л.С. Александрова. – М.: ИД Юриспруденция, 2003.
7. Финансы. Денежное обращение. Кредит./ Под ред. проф. Г.Б. Поляка. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2-е изд. 2003. – 512 с.

© Сазыкина М.Ю. 2014

УДК 330.42

Д.И. СИРГАЖИНА, В.Б. ПРУДНИКОВ

Башкирский государственный университет

РАЗРАБОТКА ПЕНСИОННОЙ ПРОГРАММЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ШКОЛЫ

Негосударственное пенсионное обеспечение (НПО) является дополнительным по отношению к государственному реализуется в форме пенсионных программ отдельных предприятий, отраслей экономики либо территорий, а также в форме личного пенсионного страхования граждан, осуществляющих накопление средств на дополнительное пенсионное обеспечение.

При рассмотрении вопроса об учреждении корпоративной пенсионной программы, администрация предприятия при методологической поддержке сотрудников негосударственного пенсионного фонда, через который предполагается реализация (НПО) принимает решение относительно параметров пенсионной программы: на кого распространяется программа и ежегодный пенсионный взнос, какова формула расчета (корпоративной) пенсии и необходимые условия ее назначения.

В настоящее время достаточно много крупных и средних компаний имеют разработанные пенсионные программы и успешно реализуют их. В данной статье с помощью актуарных расчетов мы хотели показать, что реализация корпоративных пенсионных программ по силам даже небольшим компаниям и бюджетным организациям. В статье рассмотрены различные варианты реализации НПО сотрудников Муниципального бюджетного образовательного учреждения Средней образовательной школы №125 (МБОУ СОШ №125, далее - Вкладчик).

Исходные данные

Для исследования были использованы данные по работникам учебного заведения: пол, возраст, стаж работы, заработная плата (табл. 1), и учтено условие об ограничении по объему максимального годового финансирования пенсионной программы в размере 10% ФОТ (646 176 руб.)

Таблица 1

Исходные данные о сотрудниках МБОУ СОШ № 125 [2]

№	Пол	Возраст, лет	Стаж, лет	Количество лет до выхода на пенсию	З/п, руб.
1	м	43	16	17	20 628
2	ж	48	28	7	15 517
3	ж	47	17	8	19 083
4	ж	56	37	-	16 220
5	ж	63	36	-	20 000
6	ж	47	22	8	23 361
7	ж	53	35	2	11 731
8	ж	32	10	23	13 745
9	ж	52	33	3	19 175
10	ж	47	23	8	18 227
11	ж	53	28	2	6 325
12	ж	25	4	30	11 714
13	м	47	23	13	27 707
14	ж	47	30	8	18 809
15	ж	53	27	2	13 485
16	ж	58	40	-	16 257
17	ж	43	20	12	17 308
18	ж	35	12	20	15 913
19	м	59	35	1	6 724
20	ж	60	34	-	6 690
21	ж	54	25	1	6 278
22	м	64	42	-	6 759
23	ж	52	30	3	16 391
24	ж	62	31	-	6 590
25	ж	49	25	6	19 849
26	ж	50	31	5	15 810

Актuarные предположения

Для расчетов принято предположение о равенстве актуарной нормы доходности норме индексации пенсий и заработных плат (обобщенный коэффициент дисконтирования равен единице, расчеты проведены «в современных ценах»). Основные расчеты осуществлялись с помощью программного продукта Microsoft Excel.

Для определения вероятностей дожития в пожизненной пенсионной схеме использована таблица ожидаемой продолжительности городского населения Российской Федерации (мужчины и женщины отдельно) за 2011 год [4].

Результаты расчета

1. Срочная пенсионная схема без правопреемства, пенсионные выплаты осуществляются в течение трех лет.

Данный вид пенсионной схемы позволяет обеспечить пенсии достаточно высокого уровня, пусть и в течение ограниченного срока. Современная стоимость пенсионных выплат за одного работника при принятых актуарных предположениях рассчитывается по формуле:

$S_{II} = 12 * P * 3$, где P - расчетный размер ежемесячной пенсии работника. Размер

современной стоимости годового пенсионного взноса за одного работника равен: $C = \frac{S_{II}}{n}$, где

n – число лет до приобретения работником пенсионных оснований.

Результаты расчета (табл. 2) показали, что для выполнения ограничения по максимальному размеру годового пенсионного взноса Вкладчика размер ежемесячной пенсии может составить 9,5% от заработной платы работников (при распределении годового взноса на всех работников).

Таблица 2

Срочная пенсионная схема без правопреемства в течение трех лет, $P=9,5\%*3/p$

№	Возраст, лет	Пол	Количество лет до выхода на пенсию	З/п, руб./мес.	Современная стоимость размера пенсии (P), руб./мес.	Современная стоимость пенсионных выплат в размере P, руб.	Современная стоимость ежегодного пенсионного взноса, руб.
1	м	43	17	20 628	1 960	89 582	5 270
2	ж	48	7	15 517	1 474	69 951	9 993
3	ж	47	8	19 083	1 813	86 025	10 753
4	ж	56	-	16 220	1 541	73 061	73 061
5	ж	63	-	20 000	1 900	89 346	89 346
6	ж	47	8	23 361	2 219	105 312	13 164
7	ж	53	2	11 731	1 114	52 885	26 442
8	ж	32	23	13 745	1 306	61 960	2 694
9	ж	52	3	19 175	1 822	86 441	28 814
10	ж	47	8	18 227	1 732	82 166	10 271
11	ж	53	2	6 325	601	28 513	14 256
12	ж	25	30	11 714	1 113	52 808	1 760
13	м	47	13	27 707	2 632	120 322	9 256
14	ж	47	8	18 809	1 787	84 791	10 599
15	ж	53	2	13 485	1 281	60 790	30 395
16	ж	58	-	16 257	1 544	73 082	73 082
17	ж	43	12	17 308	1 644	78 024	6 502
18	ж	35	20	15 913	1 512	71 737	3 587
19	м	59	1	6 724	639	29 199	29 199
20	ж	60	-	6 690	636	30 001	30 001
21	ж	54	1	6 278	596	28 301	28 301
22	м	64	-	6 759	642	29 007	29 007
23	ж	52	3	16 391	1 557	73 889	24 630
24	ж	62	-	6 590	626	29 466	29 466
25	ж	49	6	19 849	1 886	89 479	14 913
26	ж	50	5	15 810	1 502	71 270	14 254
Сумма							619 016

2. Пожизненная пенсионная схема.

Данный вид пенсионной схемы в наибольшей степени обеспечивает социальную защиту будущих пенсионеров. Современная стоимость пожизненных пенсионных выплат за одного работника при принятых актуарных предположениях рассчитывается по формуле:

$S_{\Pi} = P * (e_{\Pi} + 0,5)$, где P – расчетный размер ежемесячной пенсии работника, Π – ожидаемый возраст приобретения пенсионных оснований (60 лет для мужчин, 55 лет для женщин), для работающих пенсионеров принимается равным достигнутому возрасту; e_{Π} – ожидаемая продолжительность предстоящей жизни при условии достижения возраста Π .

Размер современной стоимости годового пенсионного взноса равен: $C = \frac{S_{II}}{n}$, где n – число лет до приобретения работником пенсионных оснований.

Полученные результаты расчета (табл. 3) показали, что для выполнения ограничения по максимальному размеру годового пенсионного взноса Вкладчика размер пенсии составит 1,75% от заработной платы работников (при распределении годового взноса на всех работников). Ограниченный объем финансирования не позволяет обеспечить достойный уровень пенсии.

Таблица 3

Пожизненная пенсионная схема, $P=1,75\%*3/p$

№	Возраст, лет	Пол	Количество лет до выхода на пенсию	З/п, руб./мес.	Современная стоимость размера пенсии (P), руб./мес.	Современная стоимость пенсионных выплат в размере P, руб.	Современная стоимость ежегодного пенсионного взноса, руб.
1	м	43	17	20 628	361	65 572	3 857
2	ж	48	7	15 517	272	80 945	11 564
3	ж	47	8	19 083	334	99 546	12 443
4	ж	56	-	16 220	284	83 518	83 518
5	ж	63	-	20 000	350	79 726	79 726
6	ж	47	8	23 361	409	121 863	15 233
7	ж	53	2	11 731	205	61 197	30 598
8	ж	32	23	13 745	241	71 698	3 117
9	ж	52	3	19 175	336	100 027	33 342
10	ж	47	8	18 227	319	95 080	11 885
11	ж	53	2	6 325	111	32 994	16 497
12	ж	25	30	11 714	205	61 108	2 037
13	м	47	13	27 707	485	88 072	6 775
14	ж	47	8	18 809	329	98 118	12 265
15	ж	53	2	13 485	236	70 344	35 172
16	ж	58	-	16 257	284	78 164	78 164
17	ж	43	12	17 308	303	90 287	7 524
18	ж	35	20	15 913	278	83 012	4 151
19	м	59	1	6 724	118	21 373	21 373
20	ж	60	-	6 690	117	29 928	29 928
21	ж	54	1	6 278	110	32 750	32 750
22	м	64	-	6 759	118	19 237	19 237
23	ж	52	3	16 391	287	85 502	28 501
24	ж	62	-	6 590	115	27 316	27 316
25	ж	49	6	19 849	347	103 543	17 257
26	ж	50	5	15 810	277	82 471	16 494
Сумма							633 110

3. Комбинированная пенсионная схема

Поскольку при финансировании пенсионных выплат всех работников ограниченный объем взноса не позволяет обеспечить пенсионеров пожизненной пенсией достойного уровня,

предлагается использовать комбинированную схему, согласно подходу, предложенному В.М. Бончиком [3, с. 122]. При этом часть работающих пенсионеров оформляют пожизненные пенсионные выплаты, а часть – срочные (в течение трех лет) с обязательством Вкладчика в течение переходного периода провести дополнительное финансирование для перевода данных пенсионеров на пожизненную схему, а также обеспечить фондирование пожизненных выплат для работников, приобретающих пенсионные основания в течение трех ближайших лет. Финансирование пенсий более молодых работников в данном варианте начинается по истечении переходного периода.

Комбинированная схема дает возможность обеспечить работникам пенсии в более высоком размере.

Таблица 4

Комбинированная пенсионная схема, работающие пенсионеры, $P=7\%*Z/p$

	Пол	Современная стоимость размера пенсии (P), руб./мес.	Современная стоимость пожизненных пенсионных выплат в размере P, руб.	Современная стоимость пенсионных выплат в размере P в течение 3 лет (с правопреемством), руб.	Комбинированная пенсионная схема
1	2	3	4	5	6
56	Ж	1 135	334 072	53 835	1 271 559
58	Ж	1 138	312 656	53 850	991 321
60	Ж	468	119 712	22 106	732 515
62	Ж	461	109 264	21 711	634 909
63	Ж	1 400	318 906	65 834	547 357
64	М	473	76 949	21 374	294 285
Сумма			1271559	238710	

Согласно расчетам, представленным в табл. 4, взнос 2014 года достаточен для назначения **пожизненных** пенсионных выплат работникам возрастов 62-64 и **срочной** пенсии – остальным работающим пенсионерам. Результаты расчета показали, что при использовании комбинированной схемы размер пенсии при ограниченном финансировании может составить 7% от заработной платы работников. При этом обеспечивается ограничение по максимальному размеру годового взноса.

Для того, чтобы перевести пенсионеров, оформивших пенсии по срочной схеме на пожизненную по истечению трех лет и провести фондирование пожизненных пенсий работников, выходящих в данном периоде, потребуется ежегодный взнос в размере 636 649 руб., что также отвечает ограничению. Расчетный размер средней ежемесячной пенсии при комбинированной пенсионной схеме составляет 1 190 руб.

По истечению трех лет ежегодный пенсионный взнос направляется на фондирование пенсии всех остальных (более молодых) сотрудников. При этом возможно множество вариантов реализации НПО этих работников: финансировать ли пенсионные выплаты всех работников или, как и в случае комбинированной схемы – определить очередность.

В последнем случае можно несколько увеличить размер ежемесячной пенсии при соблюдении условия по максимальному финансированию. Например, возможно фондировать в первую очередь пенсии работников, находящихся в предпенсионном возрасте, или тех работников, современная стоимость выплат по которым небольшая.

Ниже в табл. 5 приведены результаты расчета для варианта финансирования Вкладчиком пожизненных пенсионных выплат всех работников. При этом распределение годового взноса Вкладчика производится пропорционально современной стоимости расчетных годовых взносов за каждого работника. В этом случае максимальный размер взноса позволяет обеспечить ежемесячную пенсию в размере 3,5% от заработной платы. По мере выхода работников на пенсию величина необходимого годового взноса Вкладчика убывает (рис. 1) и уже к 2020 году оказывается менее половины максимального уровня.

Таблица 5

Пожизненная пенсия для сотрудников Вкладчика, приобретающих пенсионные основания не ранее, чем через три года, $P=3,5\%*3/п$

Пол	Возраст, лет	З/п (руб.)	Р - современная стоимость размера пенсии, руб.	Сп - современная стоимость пенсии в размере Р в год	С - современная стоимость годовых взносов
м	43	20 628	722	131 144	9 367
ж	48	15 517	543	161 891	23 127
ж	47	19 083	668	199 092	24 887
ж	47	23 361	818	243 727	30 466
ж	53	11 731	411	122 394	61 197
ж	32	13 745	481	143 396	6 235
ж	52	19 175	671	200 055	66 685
ж	47	18 227	638	190 160	23 770
ж	53	6 325	221	65 989	32 994
ж	25	11 714	410	122 216	4 074
м	47	27 707	970	176 145	13 550
ж	47	18 809	658	196 236	24 529
ж	53	13 485	472	140 688	70 344
ж	43	17 308	606	180 574	13 048
ж	35	15 913	557	166 023	8 301
м	59	6 724	235	42 745	42 745
ж	54	6 278	220	65 499	65 499
ж	52	16 391	574	171 005	57 002
ж	49	19 849	695	207 086	34 514
ж	50	15 810	553	164 942	32 988
Сумма					645 322

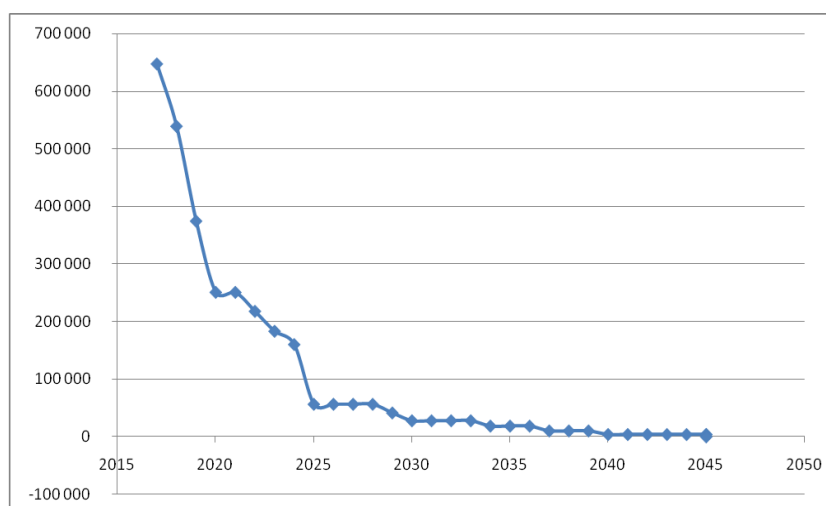


Рисунок 1 - Динамика современной стоимости годовых пенсионных взносов Вкладчика

При условии сохранения постоянного уровня пенсионного взноса Вкладчика становится возможным пересмотреть (в сторону улучшения) условия НПО работников. Кроме этого надо учитывать, что часть пенсионного взноса необходимо будет направить на фондирование пенсионных выплат работников, которые будут приняты на работу в будущем.

Расчеты показали, что даже для предприятий с ограниченными финансовыми возможностями и бюджетных организаций имеются механизмы реализации корпоративных пенсионных программ, обеспечивающих работникам пенсионные выплаты достойного уровня. Разработанные пенсионные схемы можно реализовать на практике для организации негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников муниципальных учреждений, например, университетов, техникумов, школ.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Соловьев А. Теория и практика применения актуарных технологий в системе ПФР / А. Соловьев / Пенсионные фонды и инвестиции, 2014 – №4, 64 - 69 с.
2. Исходные данные для расчетов, представленные Администрацией МБОУ СОШ №125 г. Уфы.
3. Бончик В.М. Негосударственные пенсионные фонды. Финансовая устойчивость и актуарные расчеты / В. М. Бончик. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2014 – 208 с.
4. Актуарии // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.actuaries.ru/statistic/detail.php?ID=6022> свободный (дата обращения 27.10.2014).

© Сиргажина Д.И., Прудников В.Б., 2014

УДК 336.6

А.М. СУЛТАНОВА, Р.Р. ЯРУЛЛИН

Уфимский филиал Финуниверситета

УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

В современных условиях нестабильности развития рыночной экономики России вопросы обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта являются наиболее актуальными, так как обеспечение финансовой стабильности во многом является гарантией выживания предприятия на рынке. Финансовая устойчивость, как показатель, отражающий способность организации выполнять свои основные функции в условиях нестабильной внутренней и внешней среды, является интегрированным показателем безопасности вложений средств в конкретное предприятие, а также показателем безопасности делового сотрудничества с данным предприятием.

Финансовая устойчивость, в отличие от других характеристик финансовой деятельности предприятия, обладает признаками системности и комплексности, т.е. включает в себя организационные, технико-технологические, экономические и финансовые аспекты деятельности организации [1, с.361].

Как отмечает Л.Н. Кравченко: «Финансовая устойчивость отражает такое состояние финансовых ресурсов, при котором предприятие, свободно маневрируя денежными средствами, способно путем эффективного их использования обеспечить бесперебойный процесс производства и реализации продукции, его расширение, а, кроме того, обеспечивает развитие предприятия на основе роста прибыли и активов при сохранении платежеспособности и кредитоспособности в условиях допустимого уровня риска» [3, с.100].

Таким образом, финансовая устойчивость является целевым индикатором состояния и развития финансово-хозяйственной системы организации.

Современные российские реалии характеризуются нестабильностью политической и экономической ситуации, что обусловлено высокой зависимостью российской экономики от тенденций на мировых финансовых рынках. Все это повышает риск снижения финансовой устойчивости организации, под которой понимают вероятность возникновения финансовых потерь в результате несбалансированной структуры капитала и низкой эффективности системы денежных потоков организации.

Управление финансовой устойчивостью в современных экономических условиях является микроэкономическим процессом, который представляет собой совокупность методов и форм реализации антикризисных процедур применительно к конкретному предприятию с целью обеспечения устойчивого финансового состояния объекта. Важнейшим этапом управления финансовой устойчивостью является диагностика предкризисного финансового состояния организации, разработка и реализация необходимых мер по устранению неплатежеспособности и повышению финансовой устойчивости. Управление финансовой устойчивостью осуществляется прежде всего посредством финансового и экономического анализа деятельности объекта исследования, постоянного мониторинга уровня его финансовой устойчивости и общего финансового состояния. Применяются методы финансового анализа бухгалтерской отчетности, метод коэффициентов, исследуется структура баланса предприятия, анализируется вероятность банкротства и др. После выявления проблем разрабатывается программа антикризисных мер по управлению финансовой устойчивостью, содержание которой полностью зависит от выявленных в ходе анализа и мониторинга проблем и отклонений. В частности, среди методов управления финансовой устойчивостью часто применяют разработку платежного календаря и исполнение платежной дисциплины, реструктуризацию задолженности, оптимизацию имеющихся ресурсов. Важную роль играет планирование и прогнозирование финансовой устойчивости, в том числе и с применением экономико-математических методов, так как прогнозирование рисков потери финансовой устойчивости позволяет заблаговременно предпринять меры по снижению вероятности их наступления.

На финансовую устойчивость оказывают влияние факторы внутренней и внешней среды. К внутренним факторам относятся: структура источников финансирования деятельности предприятия; сбалансированность денежных потоков; соблюдение кредитной и финансовой дисциплины; уровень развития финансового планирования; соотношение постоянных и переменных затрат; политика займов; инвестиционная политика; состояние имущества, запасов и резервов [2, с.59].

Внешними факторами, влияющими на финансовую устойчивость предприятия являются: платежеспособный спрос на продукцию; внешние условия хозяйствования; налоговая нагрузка; проценты и условия кредитования; уровень развития финансового рынка,

страхования, лизинга; курсы валют; инфляция; общая социально-экономическая и политическая стабильность. В целом, факторы внешней среды зачастую влияют на внутренние факторы обеспечения финансовой устойчивости, изменяя их количественное выражение. Безусловно, устранение большинства внешних факторов невозможно, поэтому для обеспечения финансовой стабильности предприятию необходимо разрабатывать собственную стратегию смягчения их негативного воздействия [5, с.76].

Таким образом, в условиях финансового кризиса залогом выживаемости предприятия служит его финансовая устойчивость. Проблемы финансовой устойчивости относятся к числу наиболее важных не только финансовых, но и общеэкономических проблем. Финансово-экономический кризис является проверкой для коммерческих организаций, так как в условиях кризиса смогут функционировать только те хозяйствующие субъекты, руководство которых сумело адаптироваться к изменяющимся макро- и микроэкономическим показателям. Любому предприятию необходимо проводить анализ своей деятельности в динамике за несколько лет, чтобы была возможность выявить недостатки своей работы и принять меры по их ликвидации.

Финансово устойчивое предприятие обладает несомненными преимуществами перед другими участниками рынка, в частности, в получении кредита, привлечении инвестиций, в подборе кадров и выборе контрагентов. В частности, финансово устойчивое предприятие не вступает в конфликт с государством по вопросам уплаты налогов и сборов, с персоналом по оплате труда, с контрагентами по выплате задолженности, с акционерами по уплате дивидендов. Поэтому анализ финансовой устойчивости позволяет определить насколько эффективно осуществлялось управление финансовыми ресурсами на предприятии в течение анализируемого периода. Однако, как отмечает Э.С. Прошунина, избыточная финансовая устойчивость может также оказывать неблагоприятное воздействие на развитие предприятия в виду аккумуляции больших финансовых средств в резервах и запасах, вследствие чего затормаживается процесс расширения производства [4, с.43].

Способность развиваться в условиях кризиса является высшей формой финансовой устойчивости предприятия. Для достижения этой формы предприятию необходимо обеспечивать гибкость структуры финансовых ресурсов, иметь доступ к заемным кредитным средствам, т.е. быть кредитоспособным.

Таким образом, в современных условиях финансовая устойчивость предприятия является важнейшим системным показателем, характеризующим не только способность организации своевременно рассчитываться с кредиторами, но и в большей мере способность фирмы поддерживать расширение производства даже в условиях кризиса. Проведение мер диагностики и управления финансовой устойчивостью позволяет предприятию оставаться конкурентоспособным даже в условиях нестабильной социально-экономической и политической ситуации.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Божко В. П., Балычев С. Ю., Батьковский А. М. и др. Управление финансовой устойчивостью предприятий//Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2013- №4. с. 361.
2. Гиляровская, Л.Т. Анализ и оценка финансовой устойчивости коммерческих организаций: учеб. пособие/Л.Т. Гиляровская. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012- 159 с.

3. Кравченко Л.Н. Система информационного обеспечения анализа финансовой устойчивости организации // Белгородский экономический вестник, 2014- №1(73), с. 100-107
4. Прошунина Э.С. Финансовая устойчивость предприятия // Вестник Академии знаний, 2014- № 1 (8), с. 42-46
5. Сорокина, О.Н. Содержание финансовой безопасности предприятия/О.Н. Сорокина//Российское предпринимательство, 2012.- №14 (212)- с.74-80.

© Султанова А.М., Яруллин Р.Р., 2014

УДК 330.45

Е.В. ТУЛУПОВА

Уфимский государственный авиационный технический университет

ОСОБЕННОСТИ ПОРТФЕЛЕЙ ЦЕННЫХ БУМАГ, СФОРМИРОВАННЫХ НА ОСНОВЕ КОМБИНИРОВАННЫХ КВАНТИЛЬНЫХ МЕР РИСКА, ДЛЯ РОССИЙСКОГО И АМЕРИКАНСКОГО РЫНКОВ

Стремительное расширение производственной сферы и развитие торговой деятельности, совершенствование структуры экономических взаимодействий и ужесточение конкуренции приводят к усилению потребности в финансовых ресурсах. Разрешению назревающей проблемы способствует появление и развитие фондового рынка.

Эффективное управление инвестиционным портфелем необходимо для устойчивого развития экономики, оказывая положительное влияние на все уровни экономической деятельности: хозяйствующих субъектов, муниципальный, региональный, государственный и международный.

Инвестиционная деятельность на любой стадии экономического цикла и при любом уровне экономического развития несет риск потери денежных вложений. Инвестор может лишь прогнозировать, с определенной долей уверенности, будущую отдачу от вложенных средств.

В настоящее время вопрос инвестирования и управления портфелем ценных бумаг является достаточно новым для отечественной экономики. Данный факт связан с достаточно продолжительным этапом господства командной экономики, сопровождавшейся отсутствием финансовых рынков и, как результат, возможностью вложения денежных средств в ценные бумаги.

В то же время американский фондовый рынок является одним из наиболее значительных с развитой структурой и отлаженным механизмом регулирующего законодательства.

В качестве новых комплексных мер риска в работе предлагается рассматривать комбинированные квантильные характеристики (выпуклые комбинации) мер VaR [1], рекомендованной к использованию Конвергенцией Базельского комитета по банковскому надзору [3], и CVaR [2] отдельно для левого (VaR^- , $CVaR^-$) и правого (VaR^+ , $CVaR^+$) хвостов распределения:

$$M_1(X : k, \alpha) = kVaR_{\alpha}^{-}(X) + (1 - k)CVaR_{\alpha}^{-}(X), \quad (1)$$

$$M_2(X : k, \alpha) = kVaR_{\alpha}^{+}(X) + (1 - k)CVaR_{\alpha}^{+}(X), \quad (2)$$

где X — случайная величина — будущая доходность некоторого финансового инструмента;

α — вероятность получения прибыли меньшей/большей VaR^{-} , $CVaR/VaR^{+}$, $CVaR^{+}$;
 $k \in [0; 1]$.

Описание двухэтапного алгоритма построения портфеля ценных бумаг приведено в [4].

Вычислительный эксперимент проводился на наборах акций 19 эмитентов российских компаний и 15 эмитентов американских компаний, представленных на фондовых биржах. Исходные данные для вычислительного эксперимента были взяты с сайта компании Finam [5].

Для каждого набора акций (4 набора российских акций, 4 набора американских акций, по 10 эмитентов в каждом наборе), с помощью датчика Уичмана-Хилла, были сгенерированы 500 портфелей с шагом 0,01. Параметры мер риска M_1 и M_2 перебирались следующим образом: $k \in [0; 1]$ с шагом 0,1; $\alpha \in [0,02; 0,05]$ с шагом 0,01 (всего 44 комбинации).

Был проведен сравнительный анализ эффективности M_1 и M_2 -стратегий за 2007–2010 годы при различных значениях параметров мер (отбирались рекордные результаты). Обобщенные результаты анализа приведены в табл. 1.

Таблица 1

Сравнение M_1 и M_2 -стратегий в 2007–2010 гг.

Временной горизонт	Российский рынок		Американский рынок	
	M_1	M_1	M_2	M_2
1 месяц	94 (49,0 %)	98 (51,0 %)	73 (38,0 %)	119 (62,0 %)
3 месяца	108 (58,7 %)	76 (41,3 %)	54 (29,3 %)	130 (70,7 %)
6 месяцев	93 (54,1 %)	79 (45,9 %)	45 (26,2 %)	127 (73,8 %)
9 месяцев	94 (58,8 %)	66 (41,3 %)	28 (17,5 %)	160 (82,5 %)
год	97 (65,5 %)	51 (34,5 %)	24 (16,2 %)	124 (83,8 %)

Из таблицы видно, что для российского рынка M_1 -стратегия эффективнее M_2 -стратегии на всех временных горизонтах за исключением интервала, продолжительностью 1 месяц, где эффективность рассматриваемых стратегий практически одинакова. Однако для американского рынка M_2 -стратегия (ориентированная на правый хвост) стабильно эффективнее M_1 -стратегии на всех временных горизонтах.

С целью построения рекомендаций по применению определенных пар параметров и оценки их эффективности было проведено исследование последовательностей портфелей, сформированных на основании M_1 и M_2 -стратегий отдельно по каждой паре параметров.

В отдельности для портфелей российских и американский ценных бумаг в целом по всем временным интервалам для стратегий M_1 и M_2 были отобраны приоритетные пары параметров – табл. 2 и табл. 3.

Таблица 2

Приоритетные пары параметров $r=(k, \alpha)$ для M_1 -стратегии

Пара параметров $r=(k, \alpha)$	месяц	3 месяца	6 месяцев	9 месяцев	год
Российский рынок					
(1; 0,02)	+	+	+		
(0,8; 0,03)	+	+	+		
(0,9; 0,03)	+	+	+	+	+

(1; 0,03)				+	+
(0,5; 0,05)		+	+	+	+
(0,8; 0,05)	+	+	+	+	+
(0,9; 0,05)	+	+	+	+	+
Американский рынок					
(0,3; 0,03)				+	+
(0,6; 0,03)	+				
(0; 0,04)		+	+	+	+
(0,5; 0,05)	+				
(0,9; 0,05)	+				

Таблица 3

Приоритетные пары параметров $r=(k, \alpha)$ для M_2 -стратегии

Пара параметров $r=(k, \alpha)$	месяц	3 месяца	6 месяцев	9 месяцев	год
Российский рынок					
(0,9; 0,03)	+	+	+	+	+
(1; 0,03)	+	+	+	+	+
(0,8; 0,04)	+			+	+
(0,9; 0,04)	+	+	+	+	+
(1; 0,04)					+
(1; 0,05)	+	+	+	+	+
Американский рынок					
(0,7; 0,04)	+				
(0,8; 0,04)	+				
(0,6; 0,05)	+				

Таким образом, для российского рынка ценных бумаг для всех временных интервалов более эффективными оказываются M_1 и M_2 -стратегии, в которых, соответственно, доли $CVaR$ и $CVaR^+$ значительно превосходит доли VaR и VaR^+ . На американском рынке ценных бумаг для M_1 -стратегии (при условии динамического реформирования) лучших результатов позволяет достигнуть мера, совпадающая с мерой риска VaR и квантилем равным 0,04. Для M_2 -стратегии приоритетные пары параметров выявить не удалось.

В качестве характеристики, которая позволяет оценить защищенность активов при падении котировок акций того или иного эмитента, была проанализирована степень диверсифицированности портфелей, отобранных по M_1 и M_2 -стратегиям.

В качестве оценки степени диверсифицированности портфеля принята максимальная из долей акций в портфеле. При 10 акциях минимальное значение такой характеристики равно 0,1 – в этом случае средства равномерно распределены между всеми эмитентами, иными словами, портфель полностью диверсифицирован.

Были выделены три степени диверсифицированности портфелей:

- сильно диверсифицированные - указанный показатель меньше 0,4;
- средне диверсифицированные - значение показателя между 0,4 и 0,7;
- слабо диверсифицированные - показатель превышает 0,7.

По каждой мере риска по уровню диверсифицированности портфели были распределены неравномерно - табл. 4.

Распределение оптимальных портфелей
по мерам риска M_1 и M_2 и степени диверсифицированности

Степень диверсифицированности	Российский рынок		Американский рынок	
	M_1	M_2	M_1	M_2
Сильно диверсифицированные	64 (68,1 %)	34 (34,7 %)	61 (83,6 %)	18 (15,2 %)
Средне диверсифицированные	29 (30,9 %)	50 (51,0 %)	12 (16,4 %)	100 (84 %)
Слабо диверсифицированные	1 (1,0 %)	14 (14,3 %)	0 (0 %)	1 (0,8 %)
Итого	94 (100,0 %)	98 (100,0 %)	73 (100 %)	119 (100 %)

По отдельным наборам акций число оптимальных портфелей, попавших в отмеченные зоны, различалось слабо. Стоит отметить, что мера M_1 , ориентированная на минимизацию редких больших убытков, чаще увеличивает степень диверсифицированности портфеля, снижая риски. В то же время мера M_2 , ориентированная на максимизацию редких больших прибылей, уменьшает степень диверсифицированности портфеля в интересах повышения доходности.

Таким образом, стабильный американский фондовый рынок более четко отражает предлагаемые закономерности. Ориентация на редкие большие прибыли в целом дает лучшие результаты, нежели применяемая, как правило, ориентация на редкие большие убытки/небольшие прибыли. При этом российский рынок ценных бумаг, проходящий этап формирования, не так однозначно соответствует общим тенденциям.

Работа выполнена при поддержке РФФИ (проект 13-01-00005).

ЛИТЕРАТУРА:

1. Holton G. Value-at-Risk: Theory and Practice. AcademicPress. 2003.
2. Rockafellar T., Uryasev S. Optimization of conditional value-at-risk // The Journal of Risk. 2000. Vol. 3. p. 21–41.
3. Базель 2. Международная конвергенция измерения капитала и стандартов капитала: уточненные рамочные подходы. (перевод на рус.яз.) [Электронный ресурс] — Базельский комитет по банковскому надзору. 2004. URL: <http://www.cbr.ru/today/pk/Basel.pdf>
4. Бронштейн Е.М., Тулупова Е.В. О параметрах комбинированных квантильных мер риска при формировании портфелей ценных бумаг // Современная экономика: проблемы и решения. 2014. № 5. С. 16-30
5. Сайт компании Finam. — URL : <http://www.finam.ru/analysis/export/>

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ЭФФЕКТИВНОЙ ТАРИФНОЙ СТАВКИ СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ

Стоимость услуг предоставляемых страховыми компаниями физическим или юридическим лицам определяются при помощи актуарных расчетов, которые позволяют определить размер необходимого страхового взноса. Таким образом, страховая премия представляет собой цену на услуги страховщика, которые тот, в свою очередь, предоставляет клиенту на случай наступления страхового события. Для расчета страховой премии необходимо определить тарифную ставку.

На сегодняшний день актуальной и больной темой для обсуждения остается проблема совершенствования тарифной политики, суть которой заключается в необоснованности назначения или изменения страховых тарифов. Резкие повышения величин страховых премий приводят к недовольству среди страхователей, ведь для подавляющего большинства населения интересно лишь то, сколько необходимо заплатить за страховку.

Занижение страховых тарифов может привести к риску банкротства страховой компании, вследствие невозможности выполнения обязательств перед страхователями. С другой стороны, завышение тарифов снижает привлекательность страховой компании перед страхователями, а также может привести к противоречиям с государственными органами. Существенными условиями для поддержания финансовой устойчивости страховой компании являются принцип эквивалентности финансовых обязательств и принцип неотрицательности страховых резервов. Суть принципа эквивалентности состоит в том, что сумма страховых премий (взносов) гарантирует осуществление выплат при наступлении страховых случаев, а также компенсирует административные расходы компании и обеспечивает требуемую норму прибыли. Принцип неотрицательности резервов означает достаточность средств на страховые выплаты с учетом страхового риска. [1, с.189]

Полная сумма страхового взноса, которую страхователь уплачивает страховщику, в соответствии с заключаемым договором называется брутто-премией, которая состоит из двух частей: нетто-ставки и нагрузки.

Таблица 1

Структура страхового тарифа

Брутто-ставка		
Нетто-ставка:	Нагрузка	
1. вероятность наступления происшествия; 2. степень опасности; 3. страховая сумма; 4. срок страхования; 5. инвестиционный процент.	Денежная нагрузка: 1. прямые налоги; 2. косвенные налоги.	Коммерческая нагрузка: 1. прибыль компании; 2. издержки компании; 3. расходы по взиманию взносов; 4. поощрения страхователей.

Нетто-ставка является главной составной частью брутто-премии и предназначена непосредственно для покрытия ущерба. Она состоит из чистой ставки по риску, а также рискованной надбавки. За счет рискованной ставки производится формирование страховых резервов, с помощью которых, в дальнейшем, осуществляются страховые выплаты. Рискованная надбавка

предназначена для создания запасного фонда, который будет использован в случае превышения фактического количества страховых случаев от своих расчетных значений.

Нагрузка к нетто-премии представляет собой часть, определяемую в целях обеспечения безубыточности работы страховых компаний, например, расходы на ведение дела, отчисления в фонд превентивных мероприятий и т.д.

В России тарифные ставки по обязательному страхованию устанавливаются Федеральным законодательством. Тарифы по добровольным видам страхования рассчитываются страховыми компаниями самостоятельно, что оказывает значительное влияние на финансовую устойчивость страховых операций. Однако стоит отметить, что страхование является одним из инструментов конкуренции, поэтому соблюдение принципов построения страхового тарифа контролируется Федеральной службой по надзору за страховой деятельностью (Росстрахнадзором), для того чтобы не допустить его безмерного завышения или занижения.

Страхование автомобилей является одним из первых видов обязательного страхования. С каждым годом увеличивается количество автомобилей, следовательно, растет и количество дорожно-транспортных происшествий. При страховании автомобиля расчет страховой премии производится путем умножения базового тарифа на поправочные коэффициенты, учитывающие факторы, влияющие на вероятность наступления страхового случая.

В работе [2] были проведены исследования для 40 российских компаний на основании отчетов по их деятельности в сфере ОСАГО. В рассматриваемых компаниях тарифы были занижены, что послужило причиной убыточности обязательного автострахования из-за недостаточного размера страховых сборов. Выявлен ряд проблем ОСАГО, кроме размера тарифной ставки, вызывающих недовольство автовладельцев. Авторами статьи предложены следующие способы совершенствования методов расчётов тарифных ставок:

1. Применение при расчёте прогнозной убыточности уточнённого регрессионного метода, в котором учитывается случайное отклонение, так как обычный регрессионный метод приводит к занижению рассчитываемой рискованной надбавки тарифной ставки, что повышает риск страховой компании нарушить принцип эквивалентности;

2. Использование модифицированного метода определения величины страховой премии. Для статической модели функционирования страховой компании используется асимптотическое разложение величины страховой премии по отрицательным степеням величины начального резерва. При этом величина страховой премии определяется по принципу нулевой полезности. Основой для построения асимптотических оценок оптимальных страховых ставок и их погрешностей является задача, решение которой предоставит результаты для произвольного распределения объема страхового портфеля с известными двумя первыми моментами при условии, что случайная величина асимптотически нормальна. Каждое из этих распределений с достаточной степенью точности может считаться абсолютно непрерывным;

3. Предполагается применять метод главных компонент, который может существенно повысить достоверность расчетов, так как имеет ряд преимуществ.

В статье [3] по результатам изучения системы ценообразования на автоКАСКО автор предлагает следующие рекомендации для повышения эффективности автомобильного страхования в Российской Федерации:

1. Ввести в действие больше коэффициентов, которые относятся к страхователю, так как определенные сегменты страхователей независимо от марки и модели транспортного средства являются потенциально привлекательными для страховщика;

2. Расширить количество вспомогательных коэффициентов в тарифных руководствах, таких как место работы, семейное положение, количество детей и т.д.;

3. Ввести систему анализа портфеля страховщика не только по маркам моделям ТС, но и по составу страхователей, например, количество учителей в портфеле, количество страхователей вступивших в брак или не вступивших и т.д.;

4. Разрабатывать специальные программы для привлечения определенных слоев населения на основе российской статистики.

Система оценки тарифной ставки в Российской Федерации, по сравнению с зарубежными компаниями, довольно примитивна. Количество коэффициентов, которые применяются к страхователю, доведены до минимума, следовательно, расчет тарифа становится некорректным. Как правило, большинство отечественных компаний используется только 2 коэффициента, относящихся к водителю: возраст/водительский стаж и количество убытков по предыдущим договорам страхования. В случае если договор заключается впервые, то оценка возможности наступления страхового события по клиенту осуществляется только на основании его возраста и стажа. Расширение количества коэффициентов, при оценке принимаемых на страхование рисков позволит точнее подходить к формированию страхового тарифа и повысить эффективность страховщиков на рынке.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Алферов Д.В., Кульба В.В., Хороходина Н.В., Задача определения страхового тарифа // Вестник Воронежского Государственного Технического Университета. 2010. С.189-192.
2. Калашникова Т.В., Кривовяз Н.В., Анализ эффективности тарифной ставки с целью безубыточности ОСАГО // Известия Томского Политехнического Университета. 2010. С.30-35.
3. Козлов А.В., Повышение эффективности деятельности страховой компании путем установления корректной стоимости автоКАСКО // Актуарные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2010. С.132-136.

© Хазиев Г.И., Прудников В.Б., 2014

УДК 336.64

Д.И. ХАКИМОВА

Научный руководитель: Р.Х. Фаттахова

Башкирский государственный университет

ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИСКУССТВО И НАУКА УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

В современных условиях развития экономики финансовый менеджмент становится одной из наиболее сложных и приоритетных задач, стоящих перед управленческим персоналом любого предприятия независимо от сферы и масштабов его деятельности.

С помощью финансового менеджмента предприятия выявляют огромные резервы для финансирования и организации своей деятельности, оптимизации структуры капитала, которые обеспечивают рост объемов производства и реализации, прибыли, снижение затрат, повышение ликвидности активов, сбалансированность материальных и финансовых ресурсов.

Финансовый менеджмент можно охарактеризовать с нескольких точек зрения. Во-первых, финансовый менеджмент как наука – это область знаний, посвященная методологии и теории управления финансовыми ресурсами предприятия. Во-вторых, финансовый менеджмент с практической точки зрения – это вид профессиональной деятельности, направленный на достижение целей предприятия благодаря эффективному использованию всех финансовых взаимосвязей и финансовых ресурсов предприятия. Следовательно, финансовый менеджмент является и научным теоретическим направлением, и практической деятельностью [3, с. 3].

Финансовый менеджмент, как научное направление, зародился в начале прошлого века в США и на первых этапах становления рассматривал в основном вопросы, связанные с финансовыми аспектами создания новых фирм и компаний, а впоследствии — управление финансовыми инвестициями и проблемы банкротства.

Принято считать, что начало данному направлению было положено Г. Марковицем, разработавшим в конце 1950-х гг. теорию портфеля.

Вклад в развитие финансового менеджмента было сделано Ф. Модильяни и М. Миллером. В 1958 году была опубликована их работа «Стоимость капитала. Корпоративные финансы. Теория инвестиций». Этот год считается рубежом, когда финансовый менеджмент выделился, как самостоятельная дисциплина, из прикладной микроэкономики. Теорию портфеля и теорию структуры капитала можно назвать ядром финансового менеджмента, поскольку они позволяют ответить на два основных вопроса: откуда взять и куда вложить деньги [4].

Таким образом, в эволюции финансового менеджмента выделяют три этапа:

1. На первом этапе, с 1930 г. по 1950 г., внимание ученых было сосредоточено на оценке финансового состояния с помощью коэффициентов, обосновании способов управления денежными потоками, диагностике банкротства.

2. Второй этап, с 1950 г. по 1980 г., характеризовался активным развитием теории финансового менеджмента в направлении разработки основ бюджетирования, портфельной теории, моделей оценки финансовых активов, теории структуры и стоимости капитала, дивидендной политики, риск-менеджмента. Завершился этот период разработкой методик оценки бизнеса.

3. Третьему этапу, с 1980 г. по настоящее время, свойственно активное развитие финансового менеджмента по следующим направлениям: разработка концепции по управлению стоимостью, создание моделей организации, интегральной оценки эффективности деятельности организации.

Главной целью финансового менеджмента является обеспечение максимизации благосостояния собственников предприятия в текущем и перспективном периоде [2, с. 5]. В процессе реализации своей главной цели финансовый менеджмент направлен на решение тактических задач, которые являются результатом детализации стратегических целей и их распределении между структурными единицами предприятия.

1. Обеспечение формирования достаточного объема финансовых ресурсов в соответствии с задачами развития предприятия в предстоящем периоде. Эта задача

реализуется путем определения общей потребности в финансовых ресурсах предприятия на предстоящий период, максимизации объема привлечения собственных финансовых ресурсов за счет внутренних источников, определения целесообразности формирования собственных финансовых ресурсов за счет внешних источников, управления привлечением заемных финансовых средств, оптимизации структуры источников формирования ресурсного финансового потенциала.

2. Обеспечение наиболее эффективного использования сформированного объема финансовых ресурсов в разрезе основных направлений деятельности предприятия. Оптимизация распределения сформированного объема финансовых ресурсов предусматривает установление необходимой пропорциональности в их использовании на цели производственного и социального развития предприятия, выплаты необходимого уровня доходов на инвестированный капитал собственникам предприятия и т.п.

3. Оптимизация денежного оборота. Эта задача решается путем эффективного управления денежными потоками предприятия в процессе кругооборота его денежных средств, обеспечением синхронизации объемов поступления и расходования денежных средств по отдельным периодам, поддержанием необходимой ликвидности его оборотных активов. Одним из результатов такой оптимизации является минимизация среднего остатка свободных денежных активов, обеспечивающая снижение потерь от их неэффективного использования и инфляции.

4. Обеспечение максимизации прибыли предприятия при предусматриваемом уровне финансового риска. Максимизация прибыли достигается за счет эффективного управления активами предприятия, вовлечения в хозяйственный оборот заемных финансовых средств, выбора наиболее эффективных направлений операционной и финансовой деятельности. Решая эту задачу, необходимо иметь в виду, что максимизация уровня прибыли предприятия достигается, как правило, при существенном возрастании уровня финансовых рисков, так как между этими двумя показателями существует прямая связь. Поэтому максимизация прибыли должна обеспечиваться в пределах допустимого финансового риска, конкретный уровень которого устанавливается собственниками или менеджерами предприятия с учетом их финансового менталитета.

5. Обеспечение минимизации уровня финансового риска при предусматриваемом уровне прибыли. Если уровень прибыли предприятия задан или спланирован заранее, важной задачей является снижение уровня финансового риска, обеспечивающего получение этой прибыли. Такая минимизация может быть обеспечена путем диверсификации видов операционной и финансовой деятельности, а также портфеля финансовых инвестиций; профилактикой и избежанием отдельных финансовых рисков, эффективными формами их внутреннего и внешнего страхования.

6. Обеспечение постоянного финансового равновесия предприятия в процессе его развития. Такое равновесие характеризуется высоким уровнем финансовой устойчивости и платежеспособности предприятия на всех этапах его развития и обеспечивается формированием оптимальной структуры капитала и активов, эффективными пропорциями в объемах формирования финансовых ресурсов за счет различных источников, достаточным уровнем самофинансирования инвестиционных потребностей

Эти задачи теснейшим образом взаимосвязаны, хотя отдельные из них и носят разнонаправленный характер. Поэтому в процессе финансового менеджмента отдельные

задачи должны быть оптимизированы между собой для наиболее эффективной реализации его главной цели [1, с. 13-15].

Таким образом, финансовый менеджмент представляет собой систему принципов и методов управленческих решений, связанных с формированием, распределением и использованием финансовых ресурсов предприятия. Главной целью финансового менеджмента является обеспечение максимизации благосостояния собственников предприятия в текущем и перспективном периоде. В процессе реализации своей главной цели финансовый менеджмент направлен на решение определенных задач.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Кириченко Т.В. Финансовый менеджмент: Учебное пособие. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2007. – 493 с.
2. Колосова Т.В., Башева А.В. Финансовый менеджмент: Учебное пособие. – Н.Новгород: Нижегород. гос. архит.-строит. ун-т, 2003. – 99 с.
3. Технологии финансового менеджмента : учеб.пособие / В.В.Быковский, Н.В. Мартынова, Л.В. Минько и др. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2008. – Ч. 1. – 80 с.
4. Финансовый менеджмент [Электронный ресурс] // URL:<http://www.grandars.ru/student/fin-m/finansovyy-menedzhment.html> (дата обращения: 15.10.2014).

© Хакимова Д.И., Фаттахова Р.Х., 2014

СЕКЦИЯ 6. НЕЙРОСЕТЕВЫЕ МОДЕЛИ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА

УДК 330.3

Т.И. АБДЕЕВ

Башкирский государственный университет

ПРИМЕНЕНИЕ НЕЙРОННЫХ СЕТЕЙ ДЛЯ АНАЛИЗА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ВАЛЮТНЫХ РЫНКОВ

Тематике прогнозирования валютных курсов посвящено множество работ и публикаций, авторы которых предлагают достаточно широкий инструментарий. Это эконометрические модели регрессии, модели временных рядов, популярный среди трейдеров технический анализ и так далее [1]. Перспективным является применение нейросетевых технологий, которые уже хорошо показали себя в решении широкого круга задач, прогнозирования валютных курсов, в частности [2].

По сравнению с классическими методами статистического анализа нейронные сети (НС) обладают определенными преимуществами [2]:

- постоянная оптимизация своей структуры с целью минимизации прогностической ошибки в режиме реального времени;
- более высокие потенциальные возможности при анализе сложных динамических систем, закономерностей, в нашем случае – стационарные, периодические, трендовые и некоторые другие временные ряды;
- способность успешно решать задачи, опираясь на неполную, искаженную, и внутренне противоречивую входную информацию.

Недостатками НС являются:

- необходимо достаточное число данных для создания приемлемой модели; если количество данных мало, то, возможно, будет более разумным использование других методов;
- значительные затраты времени для построения удовлетворительной модели;
- проблема выбора конкретного типа НС: количество скрытых слоёв и нейронов на каждом из них, а также вид активационных функций (при использовании персептрона).

Одни из первых попыток внедрения систем искусственного интеллекта в финансовую индустрию приходится на конец 80-х годов [3]. Именно тогда появились первые сложные имитационные системы, которые пытались применить финансисты с Уолл-Стрит. Результаты этих внедрений расходились: кто-то обогатился, иные потратили миллионы на разработки впустую.

Примером удачным внедрением нейросетевых систем может служить Лондонская фондовая биржа. Система была разработана фирмой SearchSpace и носит название Monitoring Insider Trading and Regulatory Surveillance (MoniTARS). Кроме того департамент торговли и индустрии правительства Великобритании спонсирует две программы, направленные на развитие нейронных вычислений в финансовой сфере. Это "Клуб нейропрогнозирования", созданный Лондонской школой бизнеса совместно с университетским колледжем Лондона (UCL) , и "Нейронные сети для финансовых услуг", продвигаемый фирмой TBS Bank Technology с UCL и Центром прогнозирования Henley. Вместе с тем среди множества финансовых институтов, известных как пользователи или исследователи этой технологии, фигурируют такие гиганты, как Chemical Bank, Citibank, JP Morgan и другие.

В результате работы «Клуба нейропрогнозирования» была создана нейронная система для выработки тактики распределения фондов на глобальных рынках облигаций, которая охватывает семь регионов. Туда входят Франция, Великобритания, Япония, США, Канада, Австралия. Получаемые локальные предсказания объединяются в Центре управления портфелем имеющихся ценных бумаг. Эта модель применяется в частности Североамериканской страховой компанией в Бостоне и уже в первый год использования доходность портфеля выросла на 25% по сравнению с предыдущим годом, а капитал компании в короткий срок вырос вдвое.

В настоящее время банки пришли к выводу, что прикладные системы, разработанные на базе НС, могут принести им пользу. На рынке уже предлагаются продукты подобного рода, определяющие вероятность риска при выдаче кредита, а также пакеты моделирования и прогнозирования банкротства, анализа портфеля ценных бумаг и торговли акциями.

В рамках деятельности валютных трейдеров также существуют многочисленные модели с использованием нейросетевых алгоритмов. Для трейдеров они могут быть прописаны в среде MetaTrader4 (www.metaquotes.net), который имеет встроенный язык программирования MetaQuotes Language 4 (MQL4).

В качестве иллюстрации возможностей нейросетевого моделирования было проведено исследование по прогнозированию курса Евро/Доллар. Использовались дневные данные по курсу закрытия торгов с 1 января по 4 июля 2014 года. Была выбрана парадигма многослойного персептрона (рис. 1).

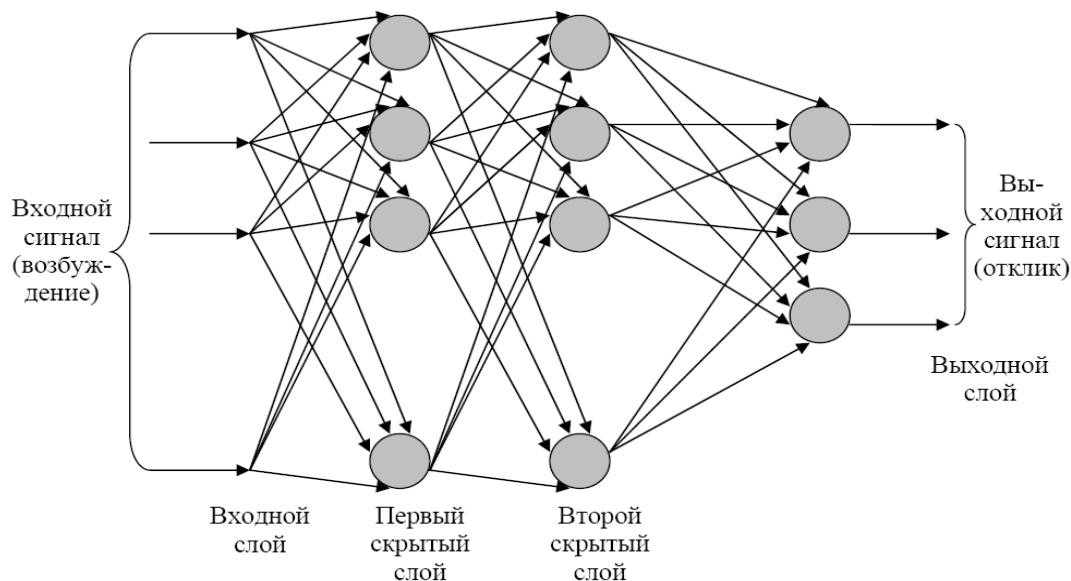


Рисунок 1 – общая схема многослойного персептрона

На основе предварительных вычислительных экспериментов, было решено использовать персептрон с одним скрытым слоем с 10 нейронами. При построении сети использовался метод скользящего окна [4]. Использовались различные виды активационных функций, сравнение их работы представлено в таблице 1. В таблице также приведено прогнозное значение на 5 июля 2014 и сравнение его с фактическим.

Таблица 1 – результаты прогнозирования курса EUR/USD с различной активационной функцией

Вид активационной функции	Реальное значение курса	Рассчитанное значение	Ошибка прогноза в %
Гиперболический тангенс $f(s) = th \frac{s}{a}$	1,363875	1,384561	1,52%
Логистическая сигмоида $f(s) = \frac{1}{1 + e^{-as}}$		1,372583	0,63%
Гауссиан $f(s) = e^{-as^2}$		1,385721	1,58%

Подобная модель может быть полезна для трейдеров, торгующих на изменении курса валюты в краткосрочных интервалах времени, порядка нескольких дней. Следует отметить, что такие модели НС требуют переоценки параметров с поступлением новых данных, что является существенным минусом модели.

В заключении следует сказать, что данная модель курса Евро/Доллар является простым примером работы НС на валютных рядах. Модель может быть существенно улучшена, например, путем добавления в модель экзогенных экономических показателей, влияющих на курс валютной пары таких как: мировая цена на нефть, золото и ряд других показателей. К тому же, для автоматизации торговой деятельности подобная нейросетевая модель может быть прописана в программном пакете, например, MetaTrader4. Как известно, он содержит встроенный язык MetaQuotes Language 4 (MQL4), и использование нейросетей таким образом может оказать существенную помощь трейдеру в реализации его торговой стратегии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Айвазян С.А., Енюков И.С., Мешалкин Л.Д. Прикладная статистика М.: Финансы и статистика, 1983. - 471с
2. Горбатков С.А., Полупанов Д.В, Фархиева С.А., Коротнева М.В. Эконометрика: учебное пособие/ под редакцией доктора техн. наук, проф. С.А. Горбаткова. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. 204 с.
3. Бэстенс Д.-Э., ван ден Берг В.-М., Вуд Д. Нейронные сети и финансовые рынки: принятие решений в торговых операциях. - Москва: ТВП, 1997. - 236 с.
4. Головкин В.А. Нейронные сети: обучение, организация и применение. - М.: МПРЖР, 2001. - 256 с

© Абдеев Т.И., 2014

НЕЙРОСЕТЕВАЯ МОДЕЛЬ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ДЛЯ КРАТКОСРОЧНОЙ ТОРГОВЛИ НА ФОНДОВОМ РЫНКЕ

Инвестирование в фондовый рынок – это один из наиболее эффективных способов распределения ограниченного капитала, с целью извлечения прибыли в виде дивидендов и разницы цен покупки и продажи. В связи с этим, биржевое ценообразование на финансовых рынках является актуальным направлением изучения инвесторами и трейдерами. Первые заинтересованы в долгосрочном вкладе капитала, с целью получения прибыли в виде дивидендов и доли от общей прибыли предприятия. Изучение экономических показателей организации – это неотъемлемая часть инвестора, так как подробная статистика дает представление о будущем предприятия. Вторые же, трейдеры, рассчитывают на получение прибыли за счет скачка цен в ту или иную сторону. Статистика компаний им не интересна, так как на краткосрочном периоде влияние этих факторов весьма мало.

В последние десятилетия для этих целей используются классические статистические методы, в частности регрессионный анализ [1], существенными недостатками которых являются выявление только линейных закономерностей и необходимость сбора данных за длительные промежутки времени, что в условиях российской действительности затруднено. На фоне регрессионного аппарата нейронные сети будут действенным инструментом для получения прибыли, которые лишены недостатков классических методов прогнозирования.

Искусственные нейронные сети (НС) – это математические модели, построенные и функционирующие по принципу работы биологических нейронных сетей. НС используется в различных сферах деятельности, а для решения таких задач как кластеризация, распознавание образов, оптимизация, управление, прогнозирование. Для конкретного случая с прогнозированием курса акций применяются НС, обучающиеся "с учителем", такие как многослойные перцептроны, радиально-базисные НС [2], [3].

На сегодняшний день, по итогам ежегодных соревнований по алгоритмическому трейдингу не редко побеждает НС роботы, показавшие наибольший процент доходности.

Однако НС не всегда объективно прогнозируют курс ценных бумаг. Существует ряд проблем:

1. Выбор типа НС. Среди множества НС наиболее популярной является многослойный перцептрон, при этом возникает проблема в выборе количества скрытых слоев и нейронов, что делает процесс построения модели достаточно емким.
2. Устаревание сети. Рынок ценных бумаг динамичен и изменчив. Как правило, модель со временем начинает выдавать высокую абсолютную ошибку, в связи с чем необходим пересмотр типа НС или входных параметров.
3. «Выбросы» на временном ряду. Дни распродаж или активных покупок на рынке ценных бумаг сопровождается значительным изменением курса ценной бумаги (на которой ведутся торги). Ценовое изменение может достигать 4-6% за день при среднем изменении цены в 0,1-1,5%. В силу данного средняя абсолютная ошибка нейронной сети может быть оценена не верно и следует удалить «выбросы» из временного ряда.
4. Чрезмерное переобучение НС приводит к ухудшению ее оценок.

Перейдем к описанию построения модели.

Имеются данные по курсам акций ОАО «Сбербанк» с период с 14.01.13 по 02.12.13; таймфрем дневной. Котировки представлены в четырех ценах: открытие, закрытие, максимум и минимум. Требуется на основе нейросетевых моделей (НСМ) дать рекомендацию о сделке. НСМ будет представлять собой прогнозирование цен максимумов и минимумов на 2 периода вперед, с целью выявления будущего направления движения и выявления наиболее выгодных точек входа и выхода из позиции. К примеру, наилучшая точка покупки акции – это минимум следующего бара, а выход из позиции – максимум второго бара после отчетного. Такой подход применим лишь в случае прогноза роста цены. И наоборот.

Таким образом, из всего многообразия НСМ, которые можно будет построить, нужно выбрать те, которые обеспечивают наименьшую ошибку для рядов минимум (LOW) и максимум (HIGH). Были построены различные НСМ - авторегрессионные, НСМ прогнозирующие временной ряд по методу скользящего окна [3], [4], НСМ аппроксимирующие зависимость курса акций от ряда показателей, НСМ с распределенными лагами независимых переменных и выходной величины соответственно.

В качестве экзогенных переменных были выбраны следующие:

- EUR/USD;
- индекс S&P 500;
- цена на нефть марки BRENT.

Состав факторов был определен группой экспертов из Филиала ОАО «Брокерский дом «Открытие».

Все данные были взяты за аналогичный период, что и прогнозируемая величина.

Строились различные НСМ, основанные на парадигме многослойного персептрона. Они различаются числом скрытых слоев, количеством нейронов, видом активационной функции в слоях. Активационная функция на входе либо гиперболический тангенс

$$f(s) = th \frac{s}{\alpha}, \text{ либо логистическая сигмоида } f(s) = \frac{1}{1 + e^{-\alpha s}}, \text{ на выходе линейная.}$$

В таблице №1 представлены результаты расчетов для курса акций ОАО «Сбербанк»

Таблица 1.

Результаты расчетов для курса акций ОАО «Сбербанк»

Вид модели	Активационная функция	Кол-во слоев (кол-во нейронов на каждом слое)	Средняя ошибка	Средняя ошибка прогноза на 2 периода
НСМ-авторегрессионная	Гиперболический тангенс	1 (25)	7,57%	5,63%
НСМ с распределенными лагами зависимой переменной	Гиперболический тангенс	1 (25)	3,14%	3,45%
НСМ, аппроксимирующие зависимость курса акций от ряда показателей	Сигмоида	1(25)	10,93%	13,35%

Следует отметить, что данная модель применима лишь в том случае, когда торговля идет в краткосрочном периоде и ориентирована на трейдеров, которые зарабатывают на разнице курсов акций какой-либо компании. Такие модели требуют постоянной переоценки параметров, в чем и заключается их недостаток. Полученная модель не является универсальной и требует доработок. В неё включены экономические показатели, которые влияют на курс акций. Но помимо вышеперечисленных показателей имеют место быть и другие качественные показатели, которые не имеют количественной оценки, такие как: общее настроение инвесторов, психология трейдеров и т.д. Для решения данной проблемы используют нечеткие факторы, с помощью которых можно описать качественные факторы.

Вся сложность решения подобных задач заключается в субъективности при выявлении и оценке качественных переменных. Каждый инвестор может дать свою вполне обоснованную качественную интерпретацию происходящего и, исходя из данной оценки, принять то или иное решение. Необходим универсальный метод представления всей совокупности качественных факторов для облегчения процедуры подсчета и принятия решения.

Была выдвинута гипотеза о том, что если графики курсовых стоимостей зависимой и независимых переменных параллельны, то можно сделать вывод о том, что данные факторы имеют некоторое влияние на конечный результат. Всякое отклонение означает ослабление влияния выбранного фактора на конечный результат. Визуально анализируя графики, можно найти области с параллельными графиками, и с расхождениями. Таким образом, каждый фактор имеет свою степень влияния на конечный результат и эта степень меняется с течением времени

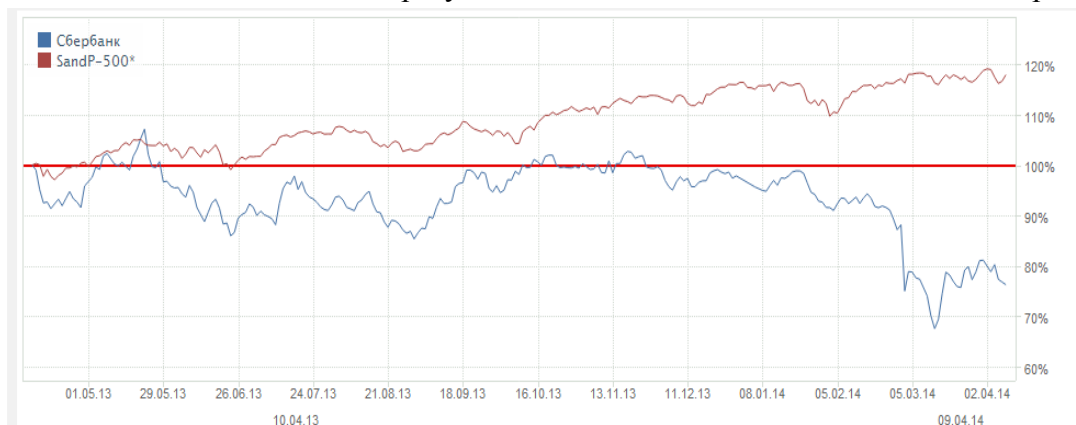


Рисунок 1 – Графики акций «Сбербанк» и «S&P»

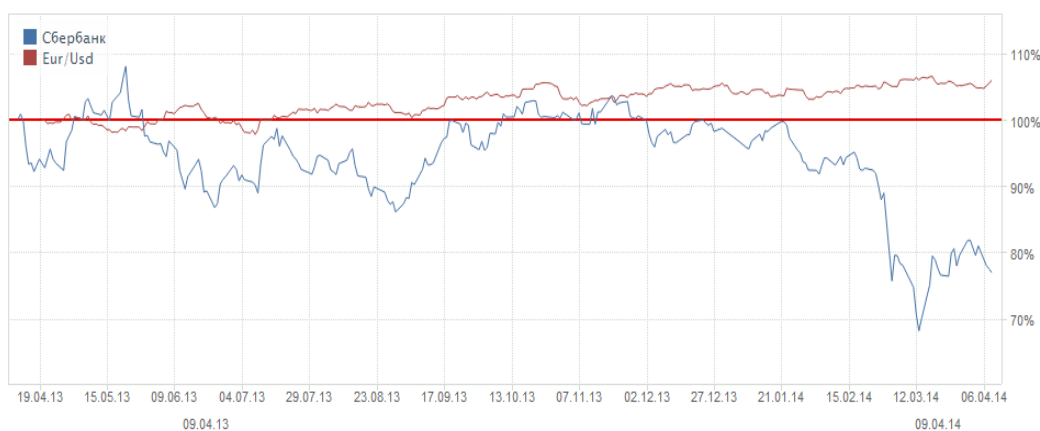


Рисунок 2 – Графики акций «Сбербанк» и курса валют «EUR/USD»



Рисунок 3 – Графики «Сбербанк» и «Brent»

Таким образом, исходя выше приведенной гипотезы, была предложена методика корректировки данных:

1. нормирование данных, делением каждого элемента по столбцу на его максимальное значение. Масштаб графиков стал сопоставим между собой;
2. нахождение разности между фактором и результатом $d(t) = |x(t) - y(t)|$;
3. нахождение величины $g(t) = |d(t) - d(t-1)|$;
4. нахождение величины $p(t) = 1 - \frac{g(t)}{d^{msx}}$;
5. получение скорректированных факторов $z_j = x_j(t) * p_j(t)$;
6. построение НСМ $y = f(z_1, \dots, z_n)$.

Идея данного алгоритма основывается на предположении, что если графики идут параллельно, то влияние соответствующего фактора велико. Если расхождение в какую-либо сторону, то данная ситуация свидетельствует о том, что влияние данного фактора на результирующий показатель уменьшилось. Полученный конечный коэффициент $p(t)$ свидетельствует о степени влияния данного фактора.

Результаты ансамбля моделей со скорректированными данными представлены в таблице 2.

Таблица 2

НСМ с распределенными лагами зависимой переменной и распределенными лагами независимых переменных. Скорректированные данные

Вид модели	Активационная функция	Кол-во слоев (кол-во нейронов на каждом слое)	Средняя ошибка	Средняя ошибка прогноза на 2 периода
НСМ- авторегрессионная	Гиперболический тангенс	1 (25)	2,54%	2,86%
НСМ с распределенными лагами зависимой переменной	Гиперболический тангенс	1 (25)	2,42%	1,8%
НСМ, аппроксимирующие зависимость курса акций от ряда показателей	Сигмоида	1(25)	2,53%	1,4%

Результаты ансамбля моделей со скорректированными данными лучше результатов ансамбля моделей с первоначальными данными. Минимальная ошибка прогноза составляет всего 1,4%. С точки зрения статистики данный показатель находится в пределах допустимых значений. Но с точки зрения торговли в краткосрочном периоде это довольно-таки большое значение. Несмотря на то, что модель заметно улучшилась, она требует доработки.

Таким образом, разработанная методика корректировки данных повышает эффективность модели, но требует доработки для абсолютной минимизации ошибки прогнозирования. Применение теории нечетких множеств и нечеткой логики в тандеме с методикой корректировки данных может стать решением данной проблемы.

Авторы выражают благодарность к.т.н. доц. Полупанову Д.В. за содействие в написании данной статьи и разработке модели прогнозирования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Айвазян С.А., Енюков И.С., Мешалкин Л.Д. Прикладная статистика М.: Финансы и статистика, 1983. - 471с
2. Хайкин С. Нейронные сети: полный курс — М. : Издательский дом "Вильямс", 2006. — 1104 с.
3. Паклин Н.Б., Орешков В.И. Бизнес аналитика: от данных к знаниям. - СПб.: Питер, 2010. - 704 с.
4. Головкин В.А. Нейронные сети: обучение, организация и применение. - М.: МПРЖР, 2001. - 256 с.

© Д.С. БИДЖОЯН, Т.К. СУЛТАНГАРЕЕВ, 2014

УДК 336.1

А.Н. БИРЮКОВ

Башкирский государственный университет

НЕЙРОСЕТЕВЫЕ МОДЕЛИ МНОГОФАКТОРНОГО И МНОГОКРИТЕРИАЛЬНОГО РАНЖИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ПРИНЦИПУ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННОГО НА КОНЕЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

Данная работа посвящена проблемным вопросам совершенствования краткосрочного планирования расходной части бюджета муниципальных образований. В ней с позиции общесистемных законов разработана прогнозная нелинейная многофакторная, нейросетевая модель, которая включает в себя: 1) нейросетевую модель аппроксимации и прогноза, обобщенного показателя эффективности Φ работы муниципального учреждения (МУ), зависящего от ряда производственных показателей $\{X_j\}$; 2) модель агрегирования переменных; 3) модель оптимизации распределения субвенций либо трансфертов между МУ. Изложение проводится конкретно на примерах МУ общеобразовательного типа, но разработанный методологический подход справедлив практически для любых МУ. Указанная гибридная нейросетевая модель (ГНСМ) реализует экономико-математическую концепцию на рис. 1, замыкая методику распределения фонда материального развития (ФМР) субвенций.

Ядро ГНСМ – это нейросетевая динамическая модель восстановления зависимости $\Phi(X_j)$, скрытой в данных, которая получается с помощью метода вложенных математических моделей. При построении модели $\Phi(X_j)$ проблемным моментом прикладного характера было агрегирование эндогенных и экзогенных переменных в силу их слабой обозримости. Был проведен анализ известных методов агрегирования показателей. На основе морфологического подхода и диаграммы Исикава предложен оригинальный метод агрегирования, в котором по осям «морфологического ящика» располагаются частные критерии эффективности деятельности, представляющие собой агрегаты – линейные весовые свертки $\{\Phi_{k,r}\}$ из производственных показателей $\{X_j\}$, где k – номер агрегата, r – номер показателя (фактора). Обобщенный критерий оценки эффективности конструируется в виде мультипликативной свертке частных критериев:

$$\Phi = \prod_{k=1}^m \Phi_{k,r}(X_j); \quad (1)$$

Экзогенные переменные тоже подвергаются агрегированию в виде линейных весовых свертки. Весовые коэффициенты в линейных свертках определялись экспертно. Частные критерии $\{\Phi_k(X_j)\}$ должны быть однонаправленными, что позволяет образовывать из них вариационные ряды для поддержки принятия управленческих решений.

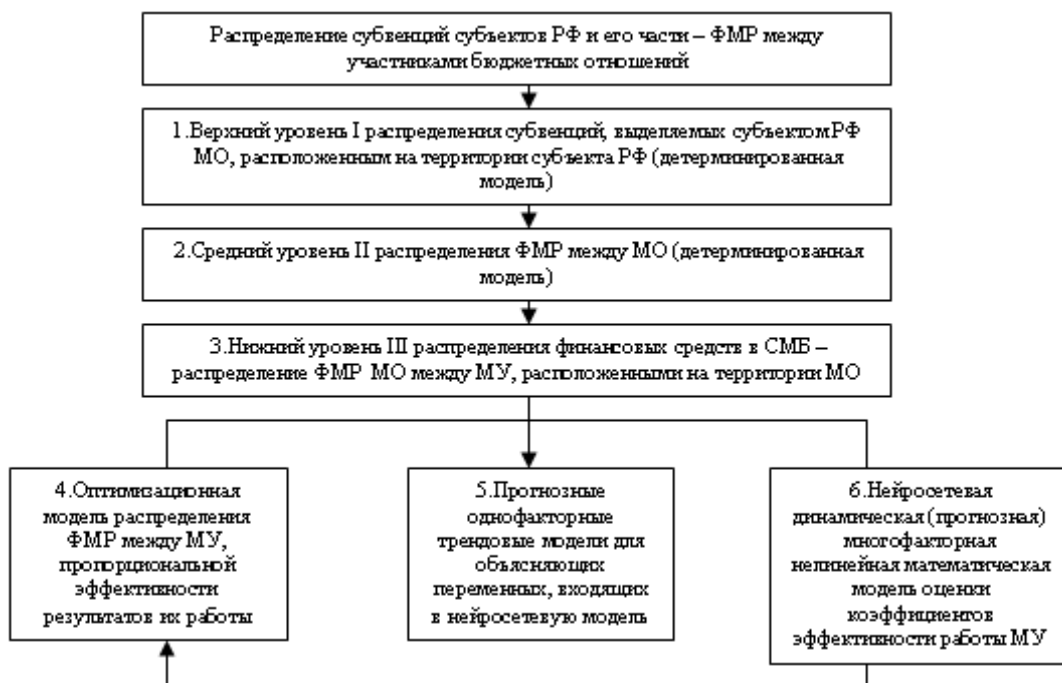


Рис. 1. Структурно-функциональная схема 3^x – уровневой системы распределения финансовых средств муниципального образования

Преимуществами разработанного метода агрегирования согласно (1) является:

- Хорошая интерпретируемость результатов моделирования: улучшению эффективности работы анализируемого МУ соответствует уменьшению (либо увеличению в зависимости от контекстного смысла частных критериев $\{\Phi_k(X_j)\}$) обобщенного критерия $\Phi(\Phi_k(X_j))$, а, следовательно, возможность оптимизации разработки управленческого решения.

- Возможность выявления направлений рационального развития МУ путем вычисления функций чувствительности частных критериев от вариации показателей: $\varphi(X_j) = \partial\Phi_k(X_j)/\partial X_j$.

- Взаимосвязь («сцепление») показателей $\{X_j\}$ с обобщенным критерием Φ в (1) (рис.1) существенно возрастает за счет операции умножения в мультипликативной свертке, т.е. индексы корреляции $\{|r_{\Phi, \Phi_k}|\}$ существенно выше, чем $\{|r_{\Phi_k, X_j}|\}$. Это показано в диссертации на вычислительных экспериментах в примере моделирования ЛПУ. При возрастании связи моделируемого обобщенного критерия Φ с аргументами Φ_k улучшается качество обучения нейросети.

Пример ранжирования общеобразовательных учреждений. Целью построения НСМ в этом примере было многофакторное и многокритериальное ранжирование средних школ с целью реализации принципа бюджетирования, ориентированного на конечный результат и замыкания схемы рис. 1. Рассмотрено 9 МУ: 2 школы-лицея, 2 школы-интерната и 5 средних школ. В этой задаче главная трудность состояла в спецификации переменных. При спецификации использовался метод экспертных оценок с дообучением экспертов, т.е. итерационное уточнение спецификации с анализом промежуточных вычислительных экспериментов. Этот метод позволяет в некоторой мере упорядочить (частично формализовать) внесение в модель априорной информации о моделируемом объекте. Достижимый эффект от процедуры дообучения экспертов – обострение их интуиции, отображаемой в назначении весовых множителей при образовании агрегированных переменных в формулах, а также в выборе состава переменных.

По мнению экспертов, выходная характеристика качества работы общеобразовательных учреждений определяется в основном двумя факторами учебного процесса: 1) уровнем квалификации преподавательского состава; 2) качеством подготовки выпускников школ в аспекте дальнейшего повышения уровня образования, а также эффективной работы в различных сферах человеческой деятельности.

Соответственно выбран агрегат-конфигуратор вида (1), где $\Phi_1(X_j)$ – линейная свертка показателей, характеризующих квалификацию преподавательского состава; $\Phi_2(X_j)$ – линейная свертка качества знаний, полученных учащимися. Поскольку нас интересует ранжирование школ по эффективности работы в будущем, т.е. на планируемый период, то нейросетевая многофакторная модель должна быть динамической. Поэтому использованы данные панельного типа. Соответственно, в качестве фактора X_1 принято относительное время $X_1 \equiv \tilde{t} = t/T (T = 12 \cdot 4 = 48)$. Для учета структуры моделируемых объектов введено две булевых переменных: $X_2 = 1$, если объект – лицей (гимназия) и $X_2 = 0$ в противном случае; $X_3 = 1$, если объект – школа интернат и $X_3 = 0$ в противном случае. Безусловно, фонд оплаты труда (ФОТ) и начисления на оплату труда учителей напрямую связаны с квалификацией учителей (агрегатом Φ_1) и косвенно с агрегатом Φ_2 , характеризующим качество знаний. Поэтому выбран фактор X_4 – относительное значение ФОТ и начислений на ФОТ, приходящийся на одного работника в течение квартала, тыс. руб./человека. Уровень материального обеспечения учебного процесса характеризуется двумя факторами: X_5 – расход средств на одного ученика в течение года, тыс. руб./человека; X_6 – общая сумма расходов данного образовательного учреждения за квартал, тыс. руб.

Нейросетевая модель содержала для регуляризации, байесовский ансамбль из 6 сетей типа MLP с алгоритмом обучения Back Propagation, различающихся активационными функциями, числом скрытых слоев, оптимальным числом нейронов в этих слоях. Данные были подвергнуты предобработке (рис. 2), т.е. очистке от аномальных точек по мультипликативному критерию $J_2 = E \cdot (NMSE)$, где NMSE – нормированная на размах $(Y_{\max} - Y_{\min2})$ среднеквадратичная ошибка сети, а также по аддитивному критерию $J_1 = C_1E + C_2(NMSE)$. Нейросети ансамбля хорошо подтверждают друг друга в ансамбле, что видно на рис. 3, который построен для объекта: (школы-лицеи). Видно, что кривые образуют плотный пучок. Это иллюстрирует об адекватности прогнозной многофакторной НСМ. Изломы на кривых объясняются тем, что в каждый последующий интервал времени изменяются входные факторы, $X_1, X_4(\bar{t}), X_5(\bar{t}), X_6(\bar{t})$, которые при подстановке в НСМ приводят к изломам на кривой $\Phi(\bar{X}(\bar{t}), \bar{t})$.

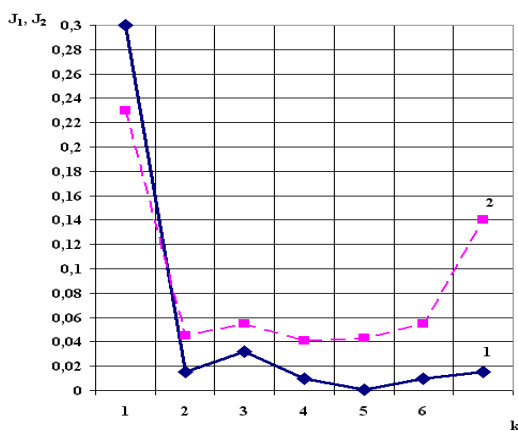
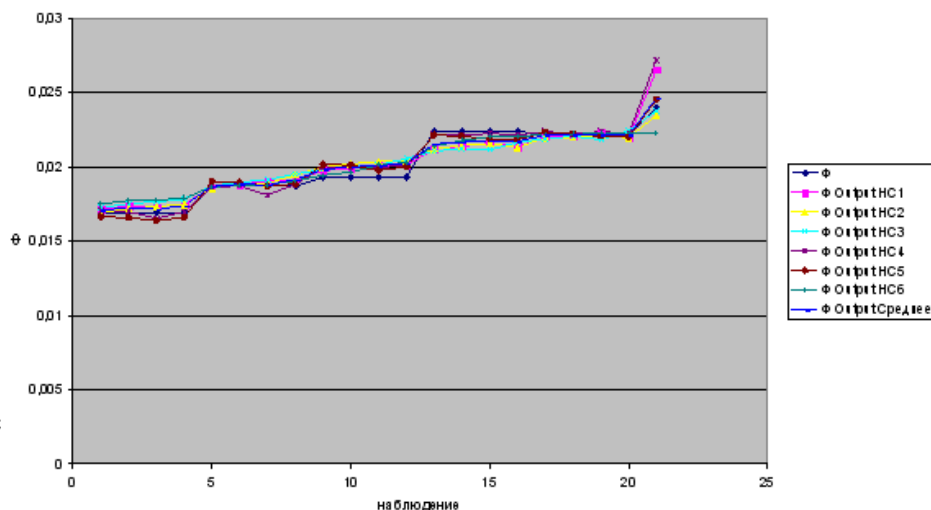


Рис. 2. Результаты оптимальной очистки БД
1 – минимизация по критерию J_1 ; 2 – по критерию J_2

Итоги ранжирования на планируемый период (3 месяца следующего года):

- объект 1 – $\Phi = 0,0245$;
- объект 2 – $\Phi = 0,0246$;
- объект 3 – $\Phi = 0,0231$;
- объект 4 – $\Phi = 0,0225$;
- объект 5 – $\Phi = 0,0224$;
- объект 6 – $\Phi = 0,0228$;
- объект 7 – $\Phi = 0,0233$;
- объект 8 – $\Phi = 0,0136$;
- объект 9 – $\Phi = 0,0138$.

Максимальная эффективность работы МУ соответствует $\Phi = 0,246$



Рис

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бирюков А.Н. Теоретические основы разработки нейросетевых моделей в системе налогового администрирования. – Уфа: Академия наук РБ, Издательство «Гилем», 2011. – 380 с.
2. Бирюков А.Н. Байесовская регуляризация нейросетевых моделей ранжирования и кластеризации экономических объектов. – Уфа: Академия наук РБ, Издательство «Гилем», 2011. – 292 с.
3. Горбатков С.А., Полупанов Д.В., Бирюков А.Н., Макеева Е.Ю. Методологические основы разработки нейросетевых моделей экономических объектов в условиях неопределенности- М.: Издательский дом «Экономическая газета», 2012. – 494с.

© Бирюков А.Н., 2014

УДК 338.001.36

О.П. ВАСИЛЬЕВА

Институт социально-экономических исследований УНЦ РАН

ЭФФЕКТИВНОСТЬ С АСПЕКТА СТАТИЧЕСКОЙ И ДИНАМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИЙ

В данной работе я представляю результаты исследований, посвященных рассмотрению понятия эффективности с точки зрения динамической и статической категорий.

Понятие «эффективность» широко используется человечеством в различных сферах его деятельности. Общепринятым значением эффективности является уровень организации экономики, при котором «входные ресурсы используются наиболее эффективно (эффективность производства), а результат обеспечивает максимально возможную полезность для потребителей (эффективность распределения ресурсов)» [7]. Такое определение соответствует эффективности по Парето. Однако, данное понятие имеет более широкую семантику, нежели простое соотношение затрат и результата, поскольку не учитывает изменение ресурсов и технологий во времени. Таким образом, эффективность по Парето можно рассматривать лишь как статическую составляющую эффективности, которая, в общих чертах, сводится к максимизации доходов за счет минимизации расходов.

Изучением статической эффективности занималось значительное количество ученых: Л. Вальрас, В. Парето, Дж. Коммонс, Г. Адамс, К. Эйрс, У. Митчелл, Дж. Гэлбрейт, Дж. фон Нейман, О. Моргенштерн, Дж. Нэш, Л.В. Канторович, Т. Купманс, Завгородняя А.В., Неверовский Л.В., Петухова Н.А. и др. [8].

Графически критерий статической эффективности представляется как достижение границы производственных возможностей, в то время как графическим представлением динамической эффективности является непрерывное движение кривой производственных возможностей вправо [9].

Динамический подход к эффективности не столь широко применим как статический. Первоначально еще в 4 в. до н.э. Ксенофонт обращался к понятию «эффективность» через призму понятия «экономики» и определял это значение в двух аспектах [5, 43 с.]:

- предпринимательская деятельность, позволяющая преумножить состояние за счет создания чего-то нового либо преобразования уже имеющегося (динамическая эффективность);
- разумное управление ресурсами (статическая эффективность).

Динамической эффективности были посвящены работы следующих ученых: Д. Норта, Львова Д.С., Клейнера Г.Б., И.М. Кирцнера, Х. Де Сотто, Д. Тиса, Д. Нортон и других.

Израэл М. Кирцнер определял динамическую эффективность как «способность, стимулируя предпринимательскую бдительность, породить ценное знание, о самом существовании которого никто не догадывался» [1, 12 с.]. При этом сам процесс предпринимательства он рассматривал как постоянное движение, развитие, совершенствование имеющихся технологий, ресурсов, в ходе которого появляются новые возможности для участников рынка. Эти новые возможности, по мнению И. Кирцнера, позволяют «исправить допущенные ранее ошибки», а постоянное совершенствование и рост потенциала субъекта – важнейшие условия для повышения экономической эффективности.

Остро критиковал статическую концепцию эффективности Д. Норт. Он считал, что такой подход не отражает ключевые аспекты эффективности. Им было сформулировано новое понятие «адаптивной» эффективности, которая характеризовалась, как готовность приобретать и создавать новые знания, готовность к инновациям и рискам, возникающим в процессе предпринимательской деятельности. Подход Д. Норта направлен на определение «адаптивной» эффективности, как ответа на основную характеристику современного мира – стремительную изменчивость, в условиях которой можно состоять только будучи гибким, умеющим создавать и идти на риски [2, 41 с.].

Х.Де Сотто считал, что: «Динамическую эффективность можно описать как способность экономической системы стимулировать предпринимательское искусство. Несмотря на это, большинство профессиональных экономистов занимались почти исключительно эффективностью распределения ресурсов, т.е. статическим аспектом экономической эффективности, не обращая внимания на ее динамический аспект» [5, 112 с.]. По мнению Х.Де Сотто в реальном мире невозможно достичь идеала эффективности распределения ресурсов, поэтому он считает, что основным показателем эффективности системы является ее адаптивная способность, которая выражается в активной предпринимательской деятельности.

Д.С. Львов определял «принцип минимизации», как неполную трактовку экономической эффективности [3, 23 с.].

Обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод, что популярное представление экономической эффективности в разрезе статической категории не в полной мере отражает категорию эффективности, так как не отражает ни фактор развития технологий, знаний, ни фактор времени.

В то же время динамическая эффективность включает в себя основные положения статической эффективности, но при этом более полно определяет эффективность с точки зрения предпринимательской деятельности.

Сущность динамического подхода к экономической эффективности заключается в обнаружении и/или создании новых ресурсов и технологий с целью достижения более высоких результатов. Причем динамическая категория эффективности рассматривает деятельность в долгосрочном периоде, в то время как статическая эффективность находит свое применение при решении оперативных и тактических задач в ограниченный промежуток

времени с определенно заданным количеством ресурсов и технологической базой, не подвергаемой модернизации [10].

Учитывая современные условия экономической нестабильности, предприятия в основном обращаются к статической категории эффективности, что не позволяет повысить общую эффективность всей хозяйственной системы [6,112 с.].

Так, на микроэкономическом уровне эффективность выражается в показателях рентабельности, фондоемкости, материалоемкости и т.д., т.е. в соотношении результата к затратам. Эта ограниченность использования статических показателей экономической эффективности создает определенные сложности в ее измерении, не учитывая комплексность факторов.

Одним из методов решения данной проблемы является применение сбалансированной системы показателей (далее – ССП), которая учитывает совокупность факторов динамической эффективности. Этот метод был предложен Д. Нортоном и Р. Капланом в 1990-х гг. Но, к сожалению, до сих пор всецело не применяется на предприятиях.

Этот метод заключается в учете финансовых и нефинансовых показателей деятельности субъекта с учетом причинно-следственных связей, влияющих на их формирование [4, 31 с.]. Значение ССП позволяет оценить эффективность деятельности субъекта в целом, а также его отдельно рассматриваемых структур. Основным достоинством ССП является то, что он учитывает мультипликативный характер экономической эффективности.

Оценка эффективности на разных экономических уровнях определяется по-разному. Но метод ССП применим к любому из выделяемых уровней.

Конечно, как и любой метод – ССП обладает рядом недостатков, например, невозможность формирования универсального набора показателей для организаций даже одной отрасли, первоначальное выделение лишь тех показателей, которые легко измеримы и др. Но в разрезе современного управления данный метод является наиболее полно определяющим экономическую эффективность деятельности субъекта [11].

Однако сложившаяся в современном мире тенденция к упрощенному способу расчета эффективности на основе статистических показателей, тормозит развитие методов и инструментов для объективной оценки эффективности. В настоящее время это направление развивается имеет большой потенциал, так как оценка эффективности субъекта определяет способность принятия актуальных и своевременных решений, что в свою очередь воздействует на успех субъекта в целом.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Kirzner, 'Austrian Economics, the Coordination Criterion and Classical Liberalism', *Journal des économistes et des études humaines* 8, September 1998.
2. Д. Норт, «Институты, институциональные изменения и функционирование экономики». - Москва: «Начала», 1997.
3. Львов Д.С. Путь в XXI век: стратегические проблемы и перспективы российской экономики – М.: "Издательство "Экономика", 1999.
4. Роберт С. Каплан, Дэвид П. Нортон. «Сбалансированная система показателей: от стратегии к действию». М, 2003

5. Хесус Уэрта де Сото Социально-экономическая теория динамической эффективности (Серия: Австрийская школа); пер. с англ. В. Кошкина под ред. А. Куряева. — Челябинск: Социум, 2011.
6. Шифрин М Б Стратегический менеджмент Издательский дом "Питер", 2013 – с. 322
7. Экономические и финансовые словари [Электронный ресурс] URL:<http://slovari.yandex.ru> (дата обращения: 15.10.2014).
8. Эволюция категории «эффективность» в экономической науке [Электронный ресурс] URL:[http://7universum.com/pdf/economy/4\(5\)/Limarev%D0%B0.pdf](http://7universum.com/pdf/economy/4(5)/Limarev%D0%B0.pdf) (дата обращения: 18.10.2014).
9. Основные положения современной концепции динамической эффективности экономики [Электронный ресурс] URL:<http://www.ibl.ru/konf/061212/osnovnye-polozhenija-sovremennoj-koncepcii-dinamicheskoy-jeffektivnosti-jekonomiki.html> (дата обращения: 18.10.2014).
10. Оптимизация поведения предприятия в современных условиях [Электронный ресурс] URL:http://vasilieva.narod.ru/ptpu/20_3_02.htm (дата обращения: 20.10.2014).
11. Преимущества и недостатки применения сбалансированной системы показателей в условиях российского бизнеса [Электронный ресурс] URL:<http://www.creativeconomy.ru/articles/4610/> (дата обращения: 25.10.2014).

© Васильева О.П., 2014

УДК 004.428.4

Р.С. ГУМЕРОВА

Башкирский государственный университет

ПОСТРОЕНИЕ НЕЙРОСЕТИ СРЕДСТВАМИ ЯЗЫКА ПРОГРАММИРОВАНИЯ PYTHON НА ОСНОВЕ БИБЛИОТЕК ПРОГРАММНЫХ МОДУЛЕЙ

Популярность нейронных сетей (НС) для решения различных задач, таких как прогнозирование, классификация, кластеризация и др. существенно возросла за последние десятилетия. Этот инструментарий активно используется в том числе и в экономике - прогнозирование курсов валют и акций, налоговый и финансовый контроль, выявление мошенничества с кредитными картами, сегментация регионов, отраслей экономики, отдельных экономических объектов [1], [2], [3]. Для практического использования нейросетевых технологий разработано различное программное обеспечение - например специализированные пакеты NeuroSolutions, BrainMaker Pro, нейросетевые надстройки в математических пакетах MatLab, MathCad и т.п. [4]. Указанные программные средства приемлемы по цене для производственных, научных и образовательных учреждений, но дороги для простого исследователя (студенты, магистранты, аспиранты и т.д). Кроме то, их универсальность зачастую оборачивается необходимостью осуществлять пред- и постобработку данных, не всегда возможно обучать НС интересующим алгоритмом, настраиваемые параметры НС часто "защиты" в пакете и недоступны пользователю.

Если же мы собираемся разрабатывать свой собственный нейроэмулятор, то, во-первых, заведомо проигрываем крупным разработчикам, хотя, возможно, можем предусмотреть необходимую для решения наших задач "изюминку". Во-вторых, желающие

использовать в своей работе НС не всегда профессионально занимаются программированием, время, затраченное на разработку собственного приложения несоизмеримо больше того, что будет тратиться на решение интересующей задачи. Для таких случаев существуют различные языки программирования, имеющие библиотеки для работы с НС [5]. Разберем один из них.

Python (www.python.org) - высокоуровневый язык программирования общего назначения, ориентированный на повышение производительности разработчика и читаемости кода [6]. Синтаксис ядра Python минималистичен. В то же время стандартная библиотека включает большой объем полезных функций. Python поддерживает несколько парадигм программирования, в том числе структурное, объектно-ориентированное, функциональное. Основные архитектурные черты – динамическая типизация, автоматическое управление памятью и также удобные высокоуровневые структуры данных. Код в Python организовывается в функции и классы, которые могут в свою очередь быть объединены в пакеты.

Рассмотрим некоторые библиотеки Python, при помощи которых можно создавать НС.

1. NeuroLab. Особенности данной библиотеки:

- Чистый python + numpy
- Названия функций и методов соответствует Neural Network Toolbox (MatLab)
- Многообразие поддерживаемых архитектур НС и алгоритмов обучения
- Гибкая настройка НС, изменение функций активации, оценки обучения, инициализации и т.д.

На данный момент поддерживаются следующие НС архитектуры:

- Однослойный перцептрон. Функция создания newp. Обучение train_delta
- Многослойный перцептрон Функция создания newff. Обучение train_gd, train_gdm, train_gda, train_gdx, train_rprop, train_bfgs, train_bfgs, train_cg
- Конкурирующий слой Кохонена. Функция создания newsc. Обучение train_wta, train_cwta
- LVQ. Функция создания newlvq. Обучение train_lvq

2. Еще одна НС библиотека – bnn. С ее помощью можно построить многослойную НС и обучить ее методом обратного распространения ошибки. Преимущества использования этой библиотеки это простая и ясная реализация архитектуры, которая вполне может послужить основой для разработки других типов НС. Но как раз из-за компактности у этого модуля имеются и недостатки: у него слабая функция обучения, и единственный тип функции активации (гиперболический тангенс).

3. PyNN это симулятор-независимого языка для построения НС. Другими словами, есть возможность написания кода для модели сразу, используя API PyNN и язык программирования Python, а затем запустить его без изменений на любом тренажере, который поддерживает PyNN (в настоящее время NEURON, NECT, PCSIM и Брайан). PyNN API направлена на поддержку моделирования на высоком уровне абстракции (популяции нейронов, слои, колонн и связей между ними), все еще позволяя доступ к деталям отдельных нейронов и синапсов при необходимости. PyNN предоставляет библиотеку стандартных нейрона, синапса и синаптических моделей пластичности, которые были проверены, чтобы работать так же на различных поддерживаемых тренажерах. PyNN также предоставляет набор часто используемых алгоритмов подключения (например, все-в-все, случайный, зависящим от расстояния, малого мира), но позволяет легко обеспечить свой собственный связь в

тренажере-независимым способом, либо с помощью комплекта для подключения Алгебра (Djurfeldt 2010) или написав собственный код на языке Python.

4. PyBrain - одна из лучших Python библиотек для изучения и реализации большого количества разнообразных алгоритмов, связанных с НС. Являет собой удачный пример совмещения компактного синтаксиса Python с хорошей реализацией большого набора различных алгоритмов из области машинного интеллекта.

PyBrain представляет собой модульную библиотеку, предназначенную для реализации различных алгоритмов машинного обучения на языке Python. Основной его целью является предоставление исследователю гибких, простых в использовании, но в то же время мощных инструментов для реализации задач из области машинного обучения, тестирования и сравнения эффективности различных алгоритмов.

Библиотека построена по модульному принципу, что позволяет использовать её как студентам для обучения основам, так и исследователям, нуждающимся в реализации более сложных алгоритмов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Горбатков С.А., Полупанов Д.В., Макеева Е.Ю., Бирюков А.Н. Методологические основы разработки нейросетевых моделей экономических объектов в условиях неопределенности: монография. - М.: Издательский дом «Экономическая газета», 2012. – 494 с.
2. Бахитова Р.Х., Полупанов Д.В., Хайруллина Н.А. Методологические основы управления региональным рынком торгово-развлекательных центров // Вестник Башкирского университета. 2014. Т. 19. № 1. С. 98-105.
3. Бахитова Р.Х., Полупанов Д.В., Исламов И.И. Региональный медиарынок: проблемы развития // Проблемы и перспективы экономического развития Республики Башкортостан: Монография / Под. ред. Р.Р. Ахунова, А.В. Янгирова. Уфа: РИЦ БашГУ, 2014. - С. 231-237.
4. Системы искусственного интеллекта. Практический курс / под ред. И.Ф. Астаховой. - М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2012. - 292 с.
5. Гумерова Р.С., Иванаевская В.Е. Обзор библиотек программных модулей для создания нейроэмуляторов // Экономико-математические методы исследования современных проблем экономики и общества: сборник материалов Международной научно-практической конференции (16-17 декабря 2013 г., г. Уфа). В 2-х ч. Ч. II. - Уфа: РИЦ БашГУ, 2013. - С. 336-341.
6. Сузи Р.А. Язык программирования Python: Учебное пособие. — М.: ИНТУИТ, БИНОМ. Лаборатория знаний, 2006. — 328 с.

© Гумерова Р.С., 2014

Башкирский государственный университет,
Институт региональных исследований Республики Башкортостан»

МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В условиях интенсивной глобализации мирового хозяйства и усиливающейся международной конкуренции происходит формирование новых направлений экономического роста на базе использования знаний и инноваций как важнейших ресурсов развития общества и цивилизации. Характерной особенностью данного процесса становится переориентация интересов субъектов социально-экономических отношений с максимизации полезности от использования природных ресурсов и извлечения рентного дохода на область интеллектуального предпринимательства, высокотехнологичных производств, создания и использования знаний во всех сферах жизнедеятельности. Конкурентоспособность любой социально-экономической системы в настоящее время определяется насыщенностью ее институциональной среды знаниеемкими элементами и механизмами их эффективного использования.

Стремительное увеличение роли информации и знаний в развитии социально-экономических отношений обусловило формирование нового направления в экономическом развитии – экономики, основанной на знаниях. Так, на долю новых знаний, воплощенных в технологиях, оборудовании, профессиональном образовании, модернизации и инновационном обеспечении производства в развитых странах приходится 70-85% прироста ВВП. При этом удельный вес инновационной составляющей в приросте ВВП развитых стран равен 30-50% и демонстрирует устойчивую тенденцию роста. В США рост инновационной составляющей в приросте ВВП за период 1980-2010 гг. – 4,6 процентных пункта (с 30% до 34,6%), в Японии – 12,3 п.п. (с 30,6% до 42,3%), в Европе – 4,5 п.п. (с 45,5% до 50,0%), что также подтверждает экономическую целесообразность и эффективность вложений в производство и использование знаний.

Наиболее важной тенденцией современной экономики является рост значимости человеческого капитала, как совокупности врожденных способностей, накопленных знаний, умений, навыков и мотиваций, которыми обладает работник, приобретая их благодаря общему и специальному образованию, профессиональной подготовке, производственному опыту, и использует их в трудовой деятельности для увеличения дохода на уровне индивида, предприятия, региона, общества.

Человеческий капитал – это совокупность врожденных способностей, накопленных знаний, умений, навыков и мотиваций, которыми обладает работник, приобретая их благодаря общему и специальному образованию, профессиональной подготовке, производственному опыту, и использует их в трудовой деятельности для увеличения дохода на уровне индивида, предприятия, региона, общества. В узком смысле человеческий капитал – это система физических возможностей, умственных способностей, знаний, навыков и прочих свойств, характеризующих способность человека к производительному труду, а также возможностей их воспроизводства на качественно новом уровне. В широком смысле человеческий капитал представляет собой систему общественных экономических отношений по поводу формирования, использования и воспроизводства знаний, умений, навыков и мотиваций человека в социально-экономической деятельности.

Человеческий капитал определяет возможность эффективного использования всех других факторов производства, влияя, таким образом, на конкурентоспособность и цену предприятия. Это подтверждается многочисленными примерами значительного превышения рыночной цены предприятия над его балансовой стоимостью. Стоимостная оценка человеческого капитала нужна при разработке различного рода инвестиционных проектов, приватизации, купле-продаже предприятий и т.д. Принимаются во внимание, как аналитические расчеты, так и экспертные оценки. В частности, когда богатейшие концерны покупают тот или иной бизнес (журнал, газету, спортивную команду, телеканал и т.д.), они оценивают не только стоимость недвижимости, оборудования, но и имидж, логотип, престиж, прежние экономические достижения данного объекта. Нередко именно деловая репутация предприятия, его работников или владельцев в глазах общественности, клиентов играет решающую роль при принятии решения о покупке и определении ее цены.

Наука и образование – основные отрасли формирования и развития интеллектуального капитала, которые должны получать помощь со стороны государства. Поддержка сферы образования может иметь следующие направления: 1) развитие вузовской науки как источника инноваций для реального сектора экономики должно стать частью всего комплекса воздействий государства на процесс их воспроизводства, поэтому необходимо стимулирование вузовских исследований и проектов; 2) формирование предпринимательской деятельности вузов в сфере воспроизводства и внедрения продуктов интеллектуальной деятельности, на фоне вовлечения в научно-практическую деятельность студентов и аспирантов; 3) реализация многоуровневой системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации и консультирования специалистов для инновационной деятельности в сфере образования, науки и промышленности; 4) разработка порядка получения вузами средств, аккумулированных в результате участия государства в региональных и отраслевых венчурных фондах, развитие центров трансфера технологий, создаваемых на базе государственных научных центров Российской Федерации, высших учебных заведений и отраслевых институтов; 5) увеличение расходов на финансирование образования и науки, делая данные сферы более доступной для широкого круга лиц.

Одним из ключевых факторов, влияющих на формирование человеческого капитала, является уровень развития высшего образования, поскольку оно позволяет приобрести сформировать значительный запас знаний, который может оптимально использоваться в трудовой деятельности и являться источником постоянного или постоянно увеличивающегося дохода. Высшее образование позволяет быстрее адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда, оказывает благоприятное влияние на условия труда, способствует развитию личности, положительно влияет на здоровье. Уровень и качество образования населения во многом определяют научно-техническое развитие страны и способствует повышению международной конкурентоспособности.

Актуальной для Республики Башкортостан является проблема устойчивой внутрирегиональной дифференциации уровня человеческого развития, как в разрезе «город-село» так и по социально-экономическим зонам республики. К зонам с относительно высоким уровнем человеческого развития относятся центральная, южная и северо-западная; к динамично развивающимся территориям - западная и северо-западная; к проблемным зонам – северная и северо-восточная. Несколько иное положение занимает уральская социально-экономическая зона, которая отличается низкой ожидаемой продолжительностью жизни населения при достаточно высоком уровне образования и уровне доходов чуть ниже среднего.

Расчет и анализ внутрирегиональных индексов в семи социально-экономических зонах Республики Башкортостан выявили, что неравномерность развития человеческого потенциала обусловлена, прежде всего, экономическими и инфраструктурными факторами. Об этом свидетельствует и следующая закономерность: уровень развития человеческого потенциала в сельских поселениях республики сильно отстает от аналогичного показателя в городах; при этом, чем удаленнее населенный пункт от больших городских поселений, тем больше глубина социально-экономических проблем и меньше возможностей для развития человеческого потенциала.

Анализ целей развития тысячелетия, применительно к Республике Башкортостан, позволяет сформулировать вывод о том, что для достижения главной цели – развития человеческого капитала на территории Республики Башкортостан необходимы долговременные, систематические и комплексные усилия гражданского общества, всех уровней власти, социальных институтов, призванных обеспечивать оптимальные условия для реализации возможностей человека. Концепция человеческого развития постоянно совершенствуется, развиваются и уточняются формулировки, инструментарий и методика измерений. Так, если в первом Докладе о развитии человека 1990 г. понятие человеческого развития определялось как «процесс расширения возможностей выбора человека», то в новом понимании, который сформулировано в Докладе за 2010 г., данный процесс считается основополагающим, но не в достаточным для человеческого развития. Кроме расширения возможностей людей вести тот образ жизни, который они считают достойным, человеческое развитие предполагает постепенное накопление и сохранение позитивных результатов, а так же противостояние процессам, обедняющим или угнетающим людей, усиливающим структурную несправедливость.

Таким образом, в экономическом и социально-политическом отношении Республика Башкортостан является одним из развитых и стабильных субъектов Российской Федерации. Устойчивая положительная динамика валового регионального продукта, лидирующие позиции по основным макроэкономическим индикаторам, быстрые темпы восстановления экономического роста в 2010-2013 гг. свидетельствуют о стабильности и устойчивости региональной экономики. Дальнейшее развитие экономики республики должно послужить фундаментом экономического благосостояния и социального благополучия, воспроизводства, сохранения, приумножения и капитализации конкурентоспособного человеческого капитала, обеспечения жителям долгой, здоровой и продуктивной жизни.

Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта РФФИ №13-06-00329.

© Зулькарнай И.У., Салихова З.М., Янгиров А.В., 2014

УДК 681.3.06

Е.А. МАКАРОВА, Р.М. ИЗГИНА

Уфимский государственный авиационный технический университет

АНАЛИЗ КЛАСТЕРНОЙ СТРУКТУРЫ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН НА ОСНОВЕ НЕЙРОСЕТЕВЫХ МЕТОДОВ

Важной проблемой обеспечения инвестиционного пути экономического развития государства является исследование структурных особенностей банковского сектора

экономики. Для решения этой проблемы проводится интеллектуальный анализ данных (ИАД) о структуре банковского сектора на примере Республики Башкортостан. Процедура ИАД основана на применении компонентного и нейросетевого анализа балансовых показателей деятельности банков. Исследования выполняются с помощью программных продуктов *StatGraphics* и *Deductor* на основе данных о состоянии 59 банков РБ за август 2013 года. Выборка имеет в качестве признаков следующие статьи баланса: активы нетто, капитал, кредитный портфель, просроченная задолженность в кредитном портфеле, вклады физических лиц, вложения в ценные бумаги, рентабельность активов нетто, рентабельность капитала.

Цель анализа выборки состоит в выявлении кластеров в банковском секторе, различающихся как по интенсивности различных видов деятельности, так и по эффективности банковской деятельности.

Исследование проводится в два этапа. На первом этапе проводится компонентный анализ данных, при этом осуществляется визуализация кластерной структуры банковского сектора, предварительно определяется количество кластеров и их населенность. На втором этапе проводится нейросетевой анализ с использованием самоорганизующихся карт Кохонена с целью уточнения кластерной структуры банковского сектора и формирования правил кластеризации.

В таблице 1 представлены весовые коэффициенты признаков для первых трех главных компонент. На основе их анализа сформулированы интегральные характеристики, соответствующие трем построенным главным компонентам (ГК). Компонента 1 характеризует интенсивность деятельности банковских активов с учетом капитала. Компонента 2 характеризует эффективность деятельности банковского сектора. Компонента 3 характеризует просроченную задолженность в кредитном портфеле.

Таблица 1 – Весовые коэффициенты главных компонент (59 банков)

Признаки	Компонента 1	Компонента 2	Компонента 3
Активы нетто	0,414905	-0,0550852	-0,094094
Капитал	0,41356	-0,0510612	-0,112269
Кредитный портфель	0,414511	-0,0561916	-0,190958
Просроченная задолженность в кредитном портфеле	0,358941	-0,128499	0,866758
Вклады физических лиц	0,396874	-0,05513	-0,429758
Вложения в ценные бумаг	0,413527	-0,0681255	0,0301189
Рентабельность активов нетто	0,114187	0,697289	0,0347469
Рентабельность капитала	0,12088	0,693395	0,0632572

Как следует из расположения объектов (банков) в двумерном и трехмерном пространстве ГК (рисунки 1 и 2) лидером по основным направлениям деятельности является Сбербанк России, второй по величине лидер – ВТБ. В силу их значительного превосходства, что отражено на диаграммах рассеивания большим удалением объектов «Сбербанк России» и «ВТБ» от остальных объектов, целесообразно эти банки не рассматривать в дальнейшем и удалить из выборки, что позволит выявить структуру оставшегося множества банков. На 3D-диаграмме видно, что «Сбербанк России» имеет большие значения компонент 1 и 2 и самое малое значение среди всех банков, присутствующих в выборке, значение компоненты 3. Это говорит о том, что «Сбербанк России» имеет низкую просроченную задолженность в кредитном портфеле. Банк «ВТБ», у которого высокие показатели по всем трем главным компонентам, имеет довольно большую просроченную задолженность в кредитном портфеле.

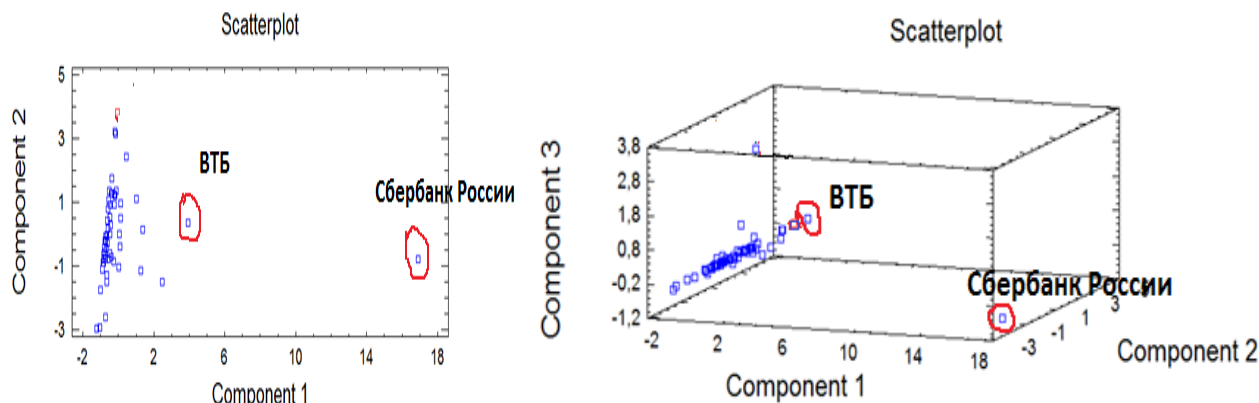


Рис. 1. 2D и 3D-диаграммы рассеивания (59 банков)

Далее проводится компонентный анализ для оставшихся 57 банков (рисунки 3 и 4). Компонентный анализ показал, что состав важных признаков для ГК не изменился, за исключением просроченной задолженности в кредитном портфеле и вкладов физических лиц. Интерес представляет диаметрально противоположное расположение банков ВТБ24 и Банка Москвы, первый из которых в основном ориентирован на взаимодействие с физическими лицами, а второй – с юридическими лицами.



Рис. 2. 2D-диаграмма (57 банков)

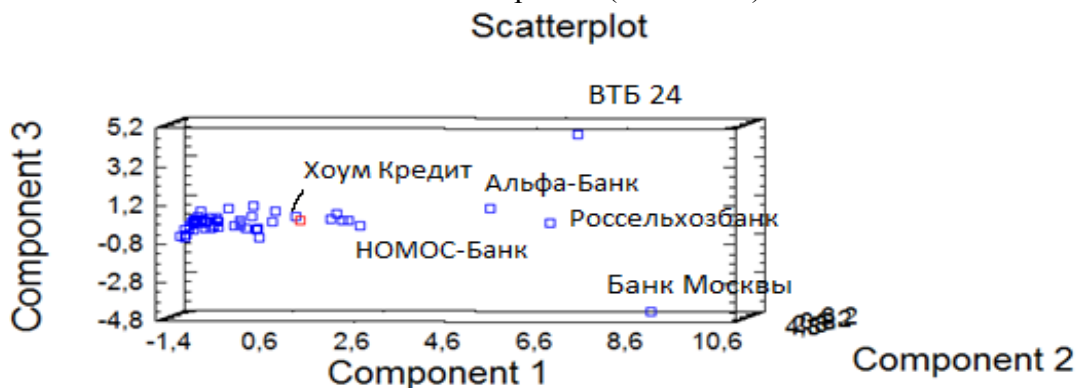


Рис. 3. 3D-диаграмма (57 банков)

Таким образом, ГК 1 характеризует интенсивность деятельности банковских учреждений с учетом капитала, а ГК 2 – эффективность деятельности банковского сектора. В целом, по результатам анализа сформулированы следующие характеристики выделенных кластеров банков.

Кластер 1 включает два банка: 28 (Мой Банк. Ипотека), 40 (Ренессанс Кредит). Данные банки характеризуются очень малой интенсивностью деятельности банковского сектора, малой ее эффективностью и средней интенсивностью взаимодействия с физическими лицами.

Кластер 2 включает двадцать девять банков, в том числе Банк Форштадт, Башкомснаббанк, Башпромбанк, Внешпромбанк, ИнвестКапиталБанк, (Пробизнесбанк, Татфондбанк, УралКапиталБанк, Данные банки характеризуются очень малой интенсивностью деятельности банковского сектора, средней ее эффективностью и средней интенсивностью взаимодействия с физическими лицами.

Кластер 3 включает один банк – МДМ Банк. Этот банк характеризуется малой интенсивностью деятельности банковского сектора, малой ее эффективностью и средней интенсивностью взаимодействия с физическими лицами. Кластер 4 включает три банка: АЛЬФА-БАНК, Банк ВТБ24, Россельхозбанк. Данные банки характеризуются довольно большой интенсивностью деятельности, средней ее эффективностью и большой интенсивностью взаимодействия с физическими лицами.

Кластер 5 включает три банка: АФ Банк, Быстробанк, Пушкино. Данные банки характеризуются очень малой интенсивностью деятельности банковского сектора, большой ее эффективностью и средней интенсивностью взаимодействия с физическими лицами. Кластер 6 включает один банк: Банк Москвы. Этот банк характеризуется большой интенсивностью деятельности банковского сектора, средней ее эффективностью и малой интенсивностью взаимодействия с физическими лицами.

Кластер 7 включает одиннадцать банков: АК Барс Банк, Банк Открытие, Банк Россия, Восточный экспресс банк, Петрокоммерц, Ситибанк, Уральский банк реконструкции и развития. Банки характеризуются малой интенсивностью деятельности банковского сектора, средней ее эффективностью и средней интенсивностью взаимодействия с физическими лицами.

Кластер 8 включает семь банков: Банк Уралсиб, Номос-Банк, Промсвязьбанк, Райффайзенбанк, Росбанк, Хоум Кредит энд Финанс Банк. Данные банки характеризуются довольно малой интенсивностью деятельности банковского сектора, средней ее эффективностью и средней интенсивностью взаимодействия с физическими лицами.

На втором этапе проводится интеллектуальный анализ с помощью нейронных сетей (НС) Кохонена. По результатам анализа самоорганизующихся карт (СОК) Кохонена показано, что все признаки являются важными. В правилах компонентного анализа также участвуют все признаки, что аналогично свидетельствует об их важности. Проанализировав 2D-диаграмму компонентного анализа и результаты построения СОК Кохонена, можно сказать, что во втором случае произошло более равномерное распределение объектов (банков) по кластерам. Проведены сценарные исследования с помощью разработанной НС Кохонена в режиме «что-если». Результаты экспериментов позволили сделать выводы о значимости признаков и их влиянии на возможный переход объекта (банка) из кластера в кластер.

Полученные результаты анализа в виде кластеров банков и правил кластеризации целесообразны для разработки базы знаний интеллектуальной системы поддержки принятия решений при управлении формированием и распределением финансовых потоков многосекторной макроэкономической системы.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Финансовой информационный портал [Электронный ресурс] URL: <http://www.banki.ru/> (дата обращения: 03.02.2013).

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕЙРОННЫХ СЕТЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Риск присущ любой форме человеческой деятельности, что связано с множеством условий и факторов, влияющих на положительный исход принимаемых решений. Актуально внедрение в процедуры управления этими институтами механизмов регулирования чувствительности к событиям риска и ограничения, вызванных рисками потерь.

Основная цель в раскрытии содержания проблемы управления рисками предприятия и в разработке механизма управления рисками предприятия в современных условиях хозяйствования.

Риск – возможное нежелательное событие, под действием которого объект управления может перейти в нежелательное состояние (называемое рисковой ситуацией). В зависимости от возможного результата (рискового события) риски можно поделить на две большие группы: чистые и спекулятивные.

В зависимости от основной причины возникновения рисков (базисный или природный риск) они делятся на следующие категории: природно-естественные риски, экологические, политические, транспортные, коммерческие риски.

Основным механизмом управления рисками и потерями от них является хеджирование. Под хеджированием понимается динамическая стратегия управления объектом, подверженным влиянию рисков, обеспечивающая количественную оценку возможности попадания объекта управления в рисковую ситуацию и ограничивающая размеры потенциальных потерь до заданного уровня.

В связи с этим одним из перспективных подходов к управлению рисками является применение нейронных сетей для классификации и прогнозирования рисков.

На практике при анализе рисков часто встречаются задачи, связанные с наблюдением случайных величин. Для подобных задач не удастся построить детерминированные модели, поэтому применяется принципиально иной, вероятностный подход.

Применение нейросетевой технологии уместно в случаях, когда формализация процесса решения трудна или вообще невозможна. Линейное моделирование долгое время являлось основным в большинстве областей, поскольку для него существует большое число методов оптимизации. Для нейронных сетей не существует проблемы «проклятия размерности», не позволяющей моделировать линейные зависимости от большого числа переменных.

Нейронная сеть применяется в первую очередь тогда, когда неизвестен точный вид связи между входом и выходом. Достаточно лишь знать точно, что связь между входными и выходными данными существует. При этом сама зависимость будет выведена в процессе обучения нейронной сети.

По сравнению с традиционными технологиями нейронные сети обладают следующими достоинствами:

- Нейронные сети не зависят от свойств входных и выходных данных.

- Использование нейронных сетей не требует специальной подготовки.
- Не существует «проклятия размерности»
- Ускоряют процесс нахождения зависимости за счет одновременной обработки данных всеми нейронами.

Основные недостатки нейронных сетей:

- Сложность построения архитектуры сети для конкретной задачи, то есть отсутствие стандартных схем.
- Сложность интерпретации результатов обучения.

С современной точки зрения, формальный нейрон представляет собой математическую модель простого процессора, имеющего несколько входов и один выход. Вектор входных сигналов преобразуется нейроном в выходной сигнал с использованием трех функциональных блоков: локальной памяти, блока суммирования и блока нелинейного преобразования.

Формальные нейроны могут быть объединены в сети путем замыкания выходов одних нейронов на входы других, и такая кибернетическая система с надлежаще выбранными весами может представлять произвольную логическую функцию.

На данный момент исчерпывающей теории объединения логических нейронных сетей с произвольной функцией нет. Наиболее продвинутыми оказались исследования в области многослойных сетей и сетей с симметричными связями. Большинство моделей опираются в своей основе на различные модификации формального нейрона.

В последнее время также рассматриваются математические модели формальных нейронов, учитывающие нелинейные корреляции между входами.

Для управления рисками предлагается использование нейронных сетей в следующих областях:

- Оценка производственных рисков. Прогнозирование необходимого запаса сырья. Оптимальное планирование производства.
- Оценка инвестиционных рисков. Анализ организационно-экономической устойчивости предприятий и прогнозирование банкротств.
- Оценка валютных рисков. Прогнозирование котировок на валютном рынке.
- Оценка кредитных рисков. Прогноз эффективности кредитования.
- Оценка торговых рисков. Исследование фактора спроса. Прогнозирование и анализ цен. Прогнозирование продаж.

Для построения нейронной сети необходимо разработать ее топологию, определить механизм обучения и процедуру тестирования. Кроме того, для обучения нужны входные данные – выборка компаний с достоверной финансовой отчетностью и рассчитанные на ее основе коэффициенты.

Проанализировав задачу, было принято решение остановиться на модели трехслойного персептрона (Рис.1) и алгоритме обратного распределения в качестве обучающего.

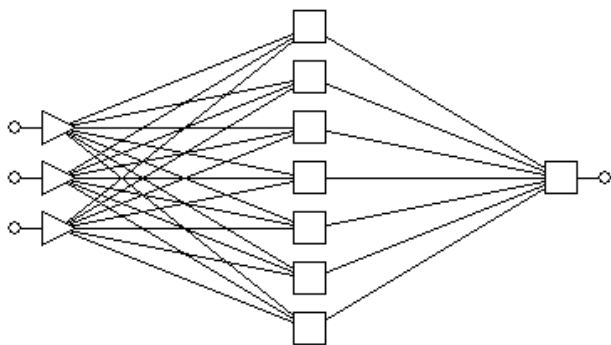


Рис. 1. Трехслойный перцептрон

В алгоритме обратного распространения вычисляется вектор градиента поверхности ошибок. Этот вектор указывает направление кратчайшего спуска по поверхности из данной точки, поэтому если мы «немного» продвинемся по нему, то ошибка уменьшится. Последовательность таких шагов, которые замедляются по мере приближения ко дну, приведет к минимуму того или иного типа. Определенную трудность здесь представляет вопрос о том, какую нужно брать длину шага. При большой длине шага сходимость будет более быстрой, но алгоритм может сойтись к локальному минимуму, или вовсе не сойтись к решению. При маленьком шаге, алгоритм сойдется к глобальному минимуму, но потребуются много итераций. Правильный выбор скорости обучения зависит от конкретной задачи и обычно осуществляется опытным путем.

Точность подбора параметров сети определяет способность сети к обучению. Входные узлы соответствуют финансовым коэффициентам, используемым для предсказания несостоятельности. Значение единственного узла выходного слоя – показатель финансовой состоятельности предприятия. Единичное значение соответствует состоянию банкротства, нулевое – полному финансовому благополучию.

В качестве входных данных используется набор финансовых коэффициентов.

Табл.1. Входные параметры сети

k1 = Оборотный капитал/Активы
k2 = Нераспределенная прибыль/Активы
k3 = Прибыль до налогообложения/Активы
k4 = Объем продаж/Активы
k5 = Рыночная стоимость собственного капитала/Активы
K6 = Чистый денежный поток/Активы
K7 = Чистый денежный поток/Общая задолженность
K8 = Оборачиваемость активов/ Текущие обязательства
K9 = Оборачиваемость активов/Выручка
K10 = Общая задолженность/Активы

В качестве исходных данных была взята финансовая отчетность 10 компаний. Все компании были разбиты на 2 одинаковых множества – обучающее и тестирующее. Соотношение обанкротившихся и финансово устойчивых предприятий в выборке было оптимальным: 50/50, что является исключительно важным для корректности обучения нейронной сети. Если бы в исходных данных преобладали благополучные предприятия, сеть могла бы “подумать”, что высокую вероятность правильного прогноза легко получить

простым предположением о том, что каждое предприятие жизнеспособно в рассматриваемом периоде.

Для оценки правильности модели была собрана статистика по фирмам за 3 года до их банкротства и нейронная сеть обучена на данных финансовой отчетности каждого года. Целью теста было увидеть, насколько хорошо модель прогнозирует состояние организации через год, через 2 года и через 3 года. Было сформировано тестирующее покрывающее множество. Были получены следующие результаты:

Табл.2 Точность прогнозирования банкротства нейронной сетью

	Корректность прогноза			Тестирующее множество		
	Общий показатель	Для благополучных компаний	Для несостоятельных	Общий показатель	Для благополучных компаний	Для несостоятельных
Год 0	98%	100%	96%	88%	81%	96%
Год 1	88%	88%	88%	69%	58%	81%
Год 2	90%	100%	81%	62%	65%	58%

Как и ожидалось, модель показала высокие результаты для обучающего множества и значительно более низкие для тестирующего. Особенно интересным в анализе результатов прогнозирования для компаний из тестирующего множества, представляется факт высокой вероятности предсказания банкротства в первые 2 года. Требуется дальнейшее исследование для определения причин этого явления.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Анил К. Джейн, Жианчанг Мао, К.М. Моиуддин. Введение в искусственные нейронные сети //Открытые системы. — 1997 г., №4.
2. Борисов Ю., Кашкаров В., Сорокин С. Нейросетевые методы обработки информации и средства их программно-аппаратной поддержки // Открытые системы. — 1997 г., №4.
3. Ф. Уоссерман Нейрокомпьютерная техника: теория и практика. 1992

© Мурзашева Н.Ф., Козлова Л.С., Старунова Э.Д., 2014

УДК 004.428.4

Д.В. ПОЛУПАНОВ, А.С. РОЩИН

Башкирский государственный университет

ОЦЕНКА УСТОЙЧИВОСТИ САМООРГАНИЗУЮЩИХСЯ КАРТ КОХОНЕНА ПО ВОЗМУЩЕНИЮ ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА ПРИЗНАКОВ

Исследуется устойчивости такой нейросетевой архитектуры, как самоорганизующиеся карты Кохонена [1], по возмущению информационного пространства признаков. Целью работы было выяснить, до какой степени можно возмущать исходные данные, чтобы нейронная сеть (НС) теряла свои свойства распознавания образов. Задача была решена на известном модельном примере с использованием базы данных "Ирисы Фишера" [2].

Подобные исследования для самоорганизующихся карт Кохонена авторам не известны, в литературе встречалась оценка устойчивости многослойных персептронов по возмущению входных данных в смысле ошибки обобщения, впервые представленная [3]. По идеологии указанной работы и выполнено наше исследование.

Самоорганизующиеся карты Кохонена (SOM) относятся к классу НС, обучающихся "без учителя" [1]. В настоящее время они широко применяются для решения задач кластеризации и визуализации данных. Обучение SOM заключается не в минимизации ошибки, а в подстройке весов (внутренних параметров нейронной сети) для наибольшего совпадения с входными данными. Рассмотрим правила обучения SOM подробнее, следуя [4]. Веса подстраиваются по правилу (1).

$$w_{ij}(t+1) = w_{ij}(t) + \eta(t) \cdot h_{k^*i} \cdot (x_i - w_{ij}(t)). \quad (1)$$

Здесь h_{k^*i} - функция соседства, определяющая окрестностью взаимодействия k -го нейрона с i -м вектором обучающей выборки $\eta(t)$ - скорость обучения. В качестве функции соседства чаще всего используют Гауссову, определяемую по формуле (2),

$$h_{k^*i} = \exp\left(-\frac{d_{k^*i}^2}{2\sigma^2}\right), \quad (2)$$

где d - расстояние взаимодействия по евклидовой мере, σ - параметр гауссова распределения, определяемый по формуле (3), где σ_0 - начальное значение величины σ в алгоритме SOM; τ_1 - некоторая константа.

$$\sigma(t) = \sigma_0 \exp\left(-\frac{t}{\tau_1}\right), \quad t = 0, 1, 2, \dots \quad (3)$$

Скоростью изменения (модификации) весов при обучении, характеризуемой параметром $\eta(t)$ экспоненциально изменяющегося от номера повторного прогона обучающей выборки (фактически от времени t) по формуле (4), где τ_2 - некоторая константа.

$$\eta(t) = \eta_0 \exp\left(-\frac{t}{\tau_2}\right). \quad (4)$$

Качество кластеризации можно определить согласно критерию (5), первоначально предложенному в [4]:

$$\Theta_I = \frac{\sqrt{\sum_{m=1}^M \sum_{i=1}^{N_m} d^2(\mathbf{x}_{im}, \mathbf{x}_{um})}}{\sqrt{\sum_{i=1}^M \sum_{l=i+1}^M d^2(\mathbf{x}_{il}, \mathbf{x}_{im})}}. \quad (5)$$

Здесь N_m - число элементов, попавших в m -ый кластер; \mathbf{x}_{um} - центр m -го кластера в n -мерном евклидовом пространстве признаков; $d(\mathbf{x}_{im}; \mathbf{x}_{um})$ - евклидово расстояние от исследуемого объекта \mathbf{x}_{im} до центра своего m -го кластера; $d(\mathbf{x}_{il}; \mathbf{x}_{im})$ - расстояние между l -м и m -м кластерами.

Еще одним критерием качества работы SOM может служить сумма отношений удельных ошибок первого и второго рода в каждом кластере (6). Назовем эту величину критерием качества распознавания.

$$\Theta_{II} = \sum_{i=1}^m \left(\frac{N_i^I}{N_i} + \frac{N_i^{II}}{N_i} \right). \quad (6)$$

Во многих задачах нейросетевого моделирования, например налогового контроля, диагностики и прогнозирования банкротства предприятий и др. проявляются наиболее тяжелые условия моделирования: сильная зашумленность входных данных вплоть до их сознательного искажения, неконтролируема изменчивость внутренней структуры исследуемых объектов, стохастическое влияние внешней среды [4]. С математической точки зрения можно говорить об искажении информационного пространства признаков. В общем случае искажению подвержены все данные во всех наблюдениях. Мера интенсивности искажений неизвестна, у каждого объекта моделирования она своя. Актуальным является вопрос о границах применимости того или иного нейросетевого метода. Оценим способность SOM к распознаванию образов при возмущении исходных данных.

Пусть $\mathbf{X} = \{x_{ij}\}_{i=1, N}^{j=1, n}$ - матрица исходных данных, где n - общее число признаков (компонент входного вектора), N - число наблюдений. Будем, подобно работе [3], вводить возмущения каждого признака по правилу

$$\xi_j^{(k)} \sim N(k \cdot \bar{x}_j; k \cdot S_{x_j}), j = \overline{1, n}. \quad (7)$$

Это случайный вектор, распределенный по нормальному закону, среднее и дисперсия которого кратны среднему и дисперсии каждого исходного признака. В (7) $k \in Q = \{0, 1, 0, 2; \dots, 1, \dots\}$ - некоторый параметр, ответственный за интенсивность возмущений, множество таких параметров обозначим через Q . Тогда, следуя [3], мы можем сформировать матрицу возмущенных данных $\tilde{\mathbf{X}}^{(k)}$, согласно (8) и определить меру интенсивности возмущений $\mu^{(k)}$, согласно (9).

$$\tilde{\mathbf{X}}^{(k)} = \{\tilde{x}_{ij}^{(k)}\}_{i=1, N}^{j=1, n}, \tilde{x}_{ij}^{(k)} = x_{ij} + \xi_{ij}^{(k)}, i = \overline{1, N}, j = \overline{1, n}. \quad (8)$$

$$\mu^{(k)} = \frac{\|\mathbf{X}^{(k)} - \mathbf{X}\|}{\|\mathbf{X}\|}. \quad (9)$$

Очевидно, что критерии кластеризации (5) и (6) вычисленные на возмущенных данных, зависят от меры интенсивности возмущений (9). Пусть Θ - некоторый критерий, принимающий конкретные значения согласно (5) или (6). Установив соответствие между множеством параметров Q и множеством натуральных чисел, получим следующее определение устойчивости

Определение: Будем говорить, что SOM устойчиво по возмущению информационного пространства признаков в смысле критерия кластеризации Θ , если для меры интенсивности возмущений (9) существует константа S , такая что имеет место априорная оценка

$$\left| \Theta^l - \Theta^{l-1} \right| \leq S \left| \mu^l - \mu^{l-1} \right|. \quad (10)$$

Выдвигаются следующие гипотезы о существовании критического значения меры интенсивности возмущений (9), при превышении которого устойчивость в смысле (10) теряется.

Гипотеза 1. Пусть критерий Θ определен согласно (5). Существует величина μ_{cr} , такая что если $\mu^{(k)} \leq \mu_{cr}$, то SOM устойчива при возмущении информационного пространства признаков – выполнено условие (10). Если $\mu^{(k)} > \mu_{cr}$, то условие (10) нарушается и свойства устойчивости теряются.

Гипотеза 2 в целом аналогична гипотезе 1, но критерий Θ определен согласно (6).

Проверка справедливости гипотез численно показана на модельном примере. В качестве множества исходных данных была взята известная база данных, на примере которой Рональд Фишер в 1936 году продемонстрировал принципы разработанного им метода дискриминантного анализа, и ставшая тестовой для проверки методов классификации и кластеризации [2]. Это данные о 150 экземпляров 3 видов ириса - Ирис щетинистый (*Iris setosa*), Ирис разноцветный (*Iris versicolor*) и Ирис виргинский (*Iris virginica*) по 50 примеров на каждый вид (рис. 1). Для каждого экземпляра измерялись 4 характеристики: x_1 длина чашелистика, x_2 ширина чашелистика, x_3 длина лепестка и x_4 ширина лепестка. Известно, что первый кластер - *Iris setosa* - линейно отделим от остальных других.

Согласно правилу (7) эта база данных будет возмущаться, при этом параметр k изменяется от 0 до 1 с шагом 0,1. SOM строились при помощи аналитической платформы Deductor 5.0, академическая версия. Следует отметить, что при $k = 0..0,3$ SOM помещает все экземпляры *Iris setosa* в один кластер, в остальных кластерах ошибки первого и второго рода не велики, но возрастают по мере увеличения параметра k .



А

В

С

Рисунок 1. Ирисы Фишера. А - *Iris setosa*; В - *Iris versicolor*; С - *Iris virginica*;

На рис. 2 представлены зависимость критерия качества кластеризации (5) и (6) соответственно от меры интенсивности возмущений (9). Как видно из рисунка - случай А - гипотеза 1 не подтверждается. Устойчивость в смысле (11) для критерия (5) определить нельзя. Для критерия же (6) - случай В - видно, что, SOM теряет свойства устойчивости, при достижении мерой интенсивности возмущений значения 0,7. Таким образом, гипотеза 2 подтверждается.

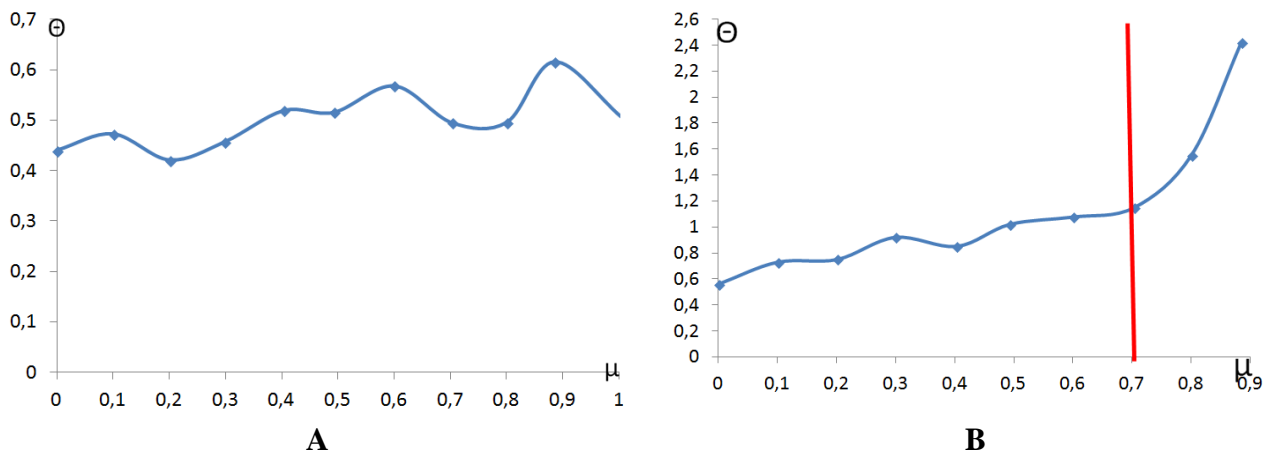


Рисунок 2. Зависимость критерия (5) -А и (6) - В от меры интенсивности возмущений (9)

Направление дальнейших исследований заключается в следующем.

Варьируя критерии τ_1 и τ_2 в формулах (3) и (4) соответственно, построить байесовский ансамбль SOM при каждом значении параметра возмущений;

Оценить устойчивость SOM при варьировании доли возмущенных строи и столбцов в исходной базе данных.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Кохонен Т. Самоорганизующиеся карты. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2011. – 655 с.
2. Fisher, R.A. The use of multiple measurements in taxonomic problems Annual Eugenics, 7, Part II, 179-188 (1936)
3. Горбатков С.А. Полупанов Д.В. Устойчивость нейросетевого отображения по возмущению исходных данных на обучающем множестве в смысле ошибки обобщения// Нейрокомпьютеры: разработка, применение" - 2005. - № 12. С. 25-34.
4. Нейросетевое математическое моделирование в задачах ранжирования и кластеризации в бюджетно-налоговой системе регионального и муниципального уровней / С.А Горбатков, Д.В. Полупанов и др. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2011. – 224 с.

© Полупанов Д.В., Роцин А.С., 2014

УДК 004.428.4

Т.И. УСМАНОВ

Башкирский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ НЕЙРОЭМУЛЯТОРА ДЛЯ ЗАДАЧ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

В современной аналитической и в частности экономической практике используется множество математических инструментов для построения прогнозов, а также для принятия операционных решений. И один из перспективных инструментов - это нейросетевое моделирование. Нейронные сети (НС) активно применяются при выявлении мошенничества с кредитными карточками, прогнозировании курсов валют и акций, налоговом и финансовом контроле [1].

Значительная доля всех приложений НС приходится на использование их программных моделей (нейроэмуляторов), которые выполняют следующие функции [5]:

- Описание и формирование архитектуры НС;
- Сбор данных для обучающей выборки;
- Обучение выбранной НС;
- Тестирование обученной НС;
- Визуализация процесса обучения и тестирования;
- Решение задач обученной НС;
- Запись результатов обучения и полученных решений.

На сегодняшний день на рынке программных средств представлено множество продуктов, созданных на основе нейросетевых технологий. Приведем некоторые из них:

Alyuda NeuroIntelligence - Нейросетевое программное обеспечение и расширение для Excel, предназначенное для прогнозирования и анализа данных. Поддерживает несколько алгоритмов. Доступна trial-версия.

Artificial Intelligence Recurrent Asymmetric Networks (NARIA) - Открытый проект о симуляции человеко-подобного интеллекта с помощью НС.

Deductor - аналитическая платформа позволяющая в сжатые сроки создать эффективную систему поддержки принятия бизнес-решений.

Fann Neural Network for Mathematica - Бесплатная интерактивная среда для Mathematica, включающая распознавание образов и предсказания временных рядов.

Lightweight Neural Network++ - Свободно распространяемое программное обеспечение. Реализует НС прямого распространения и некоторые методы обучения.

NeuroPro- является свободно распространяемой бета-версией разрабатываемого программного продукта для работы с искусственными нейронными сетями и производства знаний из таблиц данных с помощью нейронных сетей.

NeuroSolutions - Среда разработки НС с графическим интерфейсом. Поддерживает несколько типов сетей и алгоритмов обучения. Доступна trial-версия.

NeuroXL - MS Excel надстройки на основе НС. Предназначены для предсказания, классификации и финансового прогнозирования.

Данный список заведомо неполный.

Существенные недостатки вышеупомянутых программных средств заключаются в следующем:

1) Универсальный характер нейроэмуляторов приводит к тому, что они мало приспособлены для решения конкретных задач, в частности экономических, то есть приложение необходимо «подгонять» под решение тех или иных экономических задач вручную.

2) Крупные пакеты с широкими функциональными возможностями, как правило, очень дорогие.

3) Практически все из таких пакетов, за исключением, пожалуй, Deductor и NeuroPro, созданы западными производителями и не имеют русскоязычного понятного интерфейса, что для некоторых российских исследователей может являться препятствием.

Из всего выше сказанного можно сделать вывод о необходимости создания приложения для решения экономических задач, по приемлемой цене и с интуитивно понятным интерфейсом.

Тип используемой НС во много диктуется поставленной задачей. Так, для классификации удобными могут оказаться многослойный персептрон (MLP) и радиально-базисная НС. Они также применимы и для задач аппроксимации, идентификации систем и прогноза. При решении задач кластеризации, как правило, используются самоорганизующиеся карты Кохонена. Задачи нейроматематики обычно решаются с использованием различных модификаций модели Хопфилда [2].

Для решения задач прогнозирования представляется разумным ограничиться использованием архитектуры MLP. Главным преимуществом её как аппроксиматора является

параллельный способ обработки информации, т.е. одновременное выполнение сразу нескольких шагов вычислительных операций. При этом значительно повышается скорость обработки информации ЭВМ, т.е. частично ослабляется проблема быстродействия вычислительной техники.

Второе преимущество – существенно большая аппроксимативная мощь нейросетевого отображения по сравнению с традиционным аппаратом регрессионного анализа. Утверждение, что НС и в частности MLP – наилучший аппроксиматор функций, имеющее место во многих работах по теории и применению НС, можно объяснить следующим образом [3]. Для классической теории аппроксимации, являющейся основой вычислительной математики для однопроцессорных и многопроцессорных ЭВМ с архитектурой фон-Неймана, аппроксимируемая функция имеет вид:

$$\hat{y}(x) = \sum_i a_i \psi_i(x). \quad (1)$$

В формуле (1) набор функций $\psi_i(x)$, как правило, выбирается априори, исходя из интересов автора конкретного метода аппроксимации и некоторых свойств данной функции, доказываемых и используемых в процессе аппроксимации.

Для НС базовое выражение для аппроксимируемой функции выглядит несколько иначе, например для двухслойного MLP:

$$\hat{y}(x) = f \left(\sum_i w_i f \left(\sum_j w_{ij} f \left(\sum_k w_{jk} x_k \right) \right) \right). \quad (2)$$

В формуле (2) структура эквивалентных базовых функций представлена в нейросетевом логическом базисе с множеством синаптических весов $\{\mathbf{W}\}$, настраиваемых в процессе наилучшей аппроксимации.

Преимуществом такого представления аппроксимируемой функции является: большая гибкость базовых функций f , связанная с адаптацией к входным данным; высокая потенциальная параллельность выполняемых операций на НС; однородность базовых операций на НС (умножение, сложение, вычисление простейшей нелинейной функции f); технологическая простота выполнения данных простейших операций.

С учетом вышеизложенного предполагается создать НС-приложение для решения задач прогнозирования, основанное на парадигме MLP. Интерфейс программы, по предварительному замыслу, будет состоять из:

1) Вводной части - в ней будут осуществляться ввод исходных данных, как в ручном режиме, так и импорт данных из сторонних программных решений (за основу будет взят формат табличного процессора MS Excel или Open Office.Calc);

2) Расчетной части - будут выбираться архитектура НС (число слоев и нейронов в них, а также выбор активационных функций), критерий ошибки обучения, алгоритм расчета синаптических весов. Также непосредственно будут производиться сами вычисления и осуществляться проверка адекватности построенной модели по нескольким параметрам;

3) Прогнозной части - на основе построенной НС будет строиться прогноз на заданный пользователем промежуток времени.

В заключении отметим, что данная программа будет распространяться по принципу Freeware, то есть находиться в свободном доступе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Горбатков С.А., Полупанов Д. В., Макеева Е.Ю., Бирюков А.Н. Методологические основы разработки нейросетевых моделей экономических объектов в условиях неопределенности: Монография. – М.: Издательский дом «Экономическая газета», 2012. – 494 с.
2. Хайкин С. Нейронные сети: полный курс — М. : Издательский дом "Вильямс", 2006. — 1104 с.
3. Галушкин А.И. Нейронные сети: основы теории. - М.: Горячая линия Телеком, 2012. - 496 с.
4. Нейросетевое математическое моделирование в задачах ранжирования и кластеризации в бюджетно-налоговой системе регионального и муниципального уровней: монография / Горбатков С.А., Полупанов Д.В., Солнцев А.М., Фархиева С.А., Белолипцев И.И., Коротнева М.В., Рашитова О.Б. Уфа: РИЦ БашГУ, 2011. – 224 с.
5. Терехов С.А. Лекции по теории и приложениям искусственных нейронных сетей [Электронный ресурс]. URL: http://alife.narod.ru/lectures/neural/Neu_index.htm(дата обращения: 12.09.2013).
6. Нейросетевое программное обеспечение [Электронный ресурс]. URL: <http://i-intellect.ru/nucleus/neuralnetwork-soft.html> (дата обращения: 10.10.2014).

© Усманов Т.И., 2014

УДК 336.6

Д.Я. ШАЙМУТДИНОВА, Р.Р. ЯРУЛЛИН

Уфимский филиал Финуниверситета

ОРГАНИЗАЦИЯ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И КОНТРОЛЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В современных условиях нестабильного развития отечественной экономики, обостренной конкуренции на рынках продукции и услуг, а также спонтанного воздействия на деятельность того или иного коммерческого предприятия факторов внешней и внутренней среды бизнеса, организация финансового планирования и контроля становится не просто жизненно необходимым, а тем самым инструментом, который позволяет предприятию удержать свои позиции наплаву, расширить рыночную долю, а также достигнуть как долгосрочных, так и краткосрочных стратегических целей развития на перспективу.

Серьезные преобразования в российской экономике, ужесточение конкурентной борьбы и условий ведения бизнеса в целом обуславливают необходимость активного поиска качественно новых, основанных на научных концепциях подходов к управлению финансами предприятий - в связи с этим одной из первоочередных задач становится своевременное адаптивное совершенствование финансового планирования, которое способствует сбалансированному взаимодействию отдельных видов ресурсов в рамках выбранного объекта управления, установлению пропорций и темпов экономического роста, а потому важно для всех организационно-правовых форм коммерческих предприятий и государства.

Финансовое планирование становится тем действенным инструментом планирования всех доходов и направлений расходования денежных средств, который обеспечивает развитие предприятия. Основными целями этого процесса являются установление соответствия между наличием финансовых ресурсов предприятия и потребностью в них, выбор эффективных источников формирования финансовых ресурсов и выгодных вариантов их использования.

Задачами финансового планирования на предприятии в современных условиях развития являются [5, с.73]:

- выявление резервов увеличения доходов предприятия и способов их мобилизации для улучшения финансовых результатов его деятельности в целом, а также для получения реальных стратегических альтернатив развития;

- эффективное использование финансовых ресурсов, определение наиболее рациональных направлений развития предприятия, обеспечивающих в планируемом периоде наибольшую прибыль, достаточную финансовую стабильность, устойчивость и платежеспособность;

- увязка финансовых ресурсов с показателями производственного плана предприятия для избежания их перерасхода, а также достижения производственных целей в рамках реализации производственного плана развития предприятия;

- обеспечение оптимальных финансовых взаимоотношений предприятия с бюджетом, банками и другими финансовыми структурами для достижения необходимой степени финансовой независимости от внешних инвесторов без риска для своей финансовой устойчивости и платежеспособности.

Объектами финансового планирования на предприятии в современных условиях развития являются [3, с.167]:

- 1) движение финансовых ресурсов в нужном направлении развития предприятия, а также его эффективного функционирования в целом;

- 2) финансовые отношения, возникающие при формировании, распределении и использовании финансовых ресурсов с целью недопущения их перерасхода, а также с целью эффективного функционирования грамотно построенной системы бюджетирования на предприятии;

- 3) стоимостные пропорции, образуемые в результате распределения финансовых ресурсов, спроектированные с учетом необходимости возможного экстренного реагирования на изменения как внутренней, так и внешней среды бизнеса.

Рост экономических правонарушений именно в сфере финансовой деятельности предприятий обуславливают необходимость контроля за распределением и перераспределением финансовых ресурсов, а также за законностью и правильностью формирования данных о финансовом состоянии определенного субъекта ведения хозяйства. Обеспечить это должен финансовый контроль.

Финансовый контроль на предприятии в современных условиях развития – это, прежде всего, контроль за законностью и правильностью распределения и перераспределения финансовых ресурсов в экономической сфере, а также за законностью предоставления информации о финансовом состоянии предприятия в разрезе всех предусмотренных показателей.

Цель финансового контроля на предприятии в современных условиях развития - установление правильности и законности финансовой деятельности предприятия в отношении

создания, распределения, перераспределения и использования имеющихся в наличии финансовых ресурсов.

Финансовый контроль предусматривает тщательную проверку всех сторон финансовой деятельности и распространяется на всех без исключения субъектов хозяйствования, а предметом финансового контроля является финансовая деятельность предприятия.

Объектами финансового контроля являются все направления финансовой деятельности предприятия, а именно [4, с.69]:

- 1) денежные средства предприятия;
- 2) расчеты предприятия с контрагентами (покупателями, заказчиками, поставщиками и подрядчиками);
- 3) расчеты по оплате труда;
- 4) расчеты с бюджетом и государственными целевыми фондами;
- 5) финансовый результат деятельности;
- 6) операции с капиталом предприятия;
- 7) операции по реализации продукции (товаров, работ, услуг) и т.д..

Контроль реализации принятых управленческих решений в области финансовой деятельности включает три основных вида финансового контроля [2, с.123]:

1. Стратегический контроль – в отношении финансовой стратегии и ее целевых показателей.
2. Текущий контроль – в отношении текущих финансовых планов.
3. Оперативный контроль – в отношении бюджетов.

Каждый вид финансового контроля на предприятии в современных условиях развития предполагает:

- 1) построение системы информативных отчетных показателей для объективной оценки уровня достижения финансовых целей предприятия;
- 2) разработку системы обобщающих (аналитических) показателей, отражающих фактические результаты достижения предусмотренных количественных стандартов контроля для формирования аналитического заключения об уровне достижения финансовых целей предприятия;
- 3) определение структуры и показателей форм контрольных отчетов исполнителей для комплексного представления результатов оценки уровня достижения финансовых целей предприятия;
- 4) определение контрольных периодов по каждой группе контролируемых показателей для систематизации оценки уровня достижения финансовых целей предприятия;
- 5) мониторинг достижения структурными подразделениями и всем предприятием требуемых значений контролируемых показателей для объективной оценки уровня эффективности делегирования полномочий для достижения финансовых целей предприятия;
- 6) установление размеров отклонений фактических результатов контролируемых показателей от установленных стандартов для сокращения возможной погрешности уровня достижения финансовых целей предприятия;
- 7) выявление основных причин отклонений фактических результатов контролируемых показателей от установленных стандартов для устранения возникших ошибок и повышения уровня достижения финансовых целей предприятия в будущем.

Корректировка принятых управленческих решений в области финансовой деятельности по результатам контроля и доведение их до соответствующих подразделений

предприятия должна служить тем самым рычагом финансового управления который способен вывести предприятие в нужное русло развития в рамках действующей и скорректированной на успех будущей стратегии развития способной дать лучшие конечные финансовые результаты, своеобразную финансовую независимость и возможность грамотного маневра для финансовых потоков [1, с.45].

В заключение стоит отметить, что финансовое планирование и контроль на предприятии должны быть неразрывными друг от друга действенным инструментами, максимально и своевременно при необходимости адаптированными к возможному негативному воздействию факторов внешней и внутренней среды бизнеса.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Алексеев С.В. Использование ситуационного подхода в управлении финансами предприятия // Финансовый менеджмент. - №3, 2013. - с.40-46.
2. Данг А.З. Методы моделирования финансовых потоков на предприятии: Материалы конференции «Антикризисное управление в России в современных условиях». — М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2011. – 240 с.
3. Ильин А.И. Планирование на предприятии. - Минск: Новое знание, 2012. – 635 с.
4. Савенок В. Как реализовать личный финансовый план, или Сколько денег нужно для счастья. — Питер, 2012. — 240 с.
5. Хруцкий В.Е., Сизова Т.В., Гамаюнов В.В. Внутрифирменное бюджетирование: настольная книга по постановке финансового планирования. — М.: Финансы и статистика, 2012. – 400 с.

© Шаймутдинова Д. Я., Яруллин Р.Р., 2014

УДК 331.801

А.Р. ШМЫРИНА

Башкирский государственный университет

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Важную роль в жизни общества играют конфликты между различными организационными системами. В условиях конфликта одной организации с другими организациями чувство принадлежности к одной из них обостряется. В рамках конфликтных отношений чётко проявляется различие между «нами» и «ими», и, таким образом, возникает граница. Конфликты укрепляют идентичность группы, облегчая поддержание её внутренней сплочённости [1].

Управление конфликтом есть целенаправленное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее решение социально значимых задач. Управление конфликтом включает в себя: прогнозирование конфликта; предупреждение одних и вместе с тем стимулирование других; прекращение и подавление конфликта; регулирование и разрешение. Каждый из названных видов действия представляет собою акт сознательной активности субъектов: одного из конфликтующих либо обоих, или же третьей стороны, не включенной в конфликтное действие [3].

Управление становится возможным при наличии некоторых необходимых условий. К таковым относятся: объективное понимание конфликта как реальности; признание возможности активного воздействия на конфликт и превращения его в фактор саморегуляции и самокорректировки системы; наличие материальных, политических и духовных ресурсов, а также правовой основы управления, способности общественных субъектов к согласованию своих позиций и интересов, взглядов и ориентаций.

Итак, рассмотрим основные этапы управления конфликтами в организации: предупреждение, прогнозирование, регулирование и разрешение.

Предупреждение конфликта – это деятельность, направленная на недопущение его возникновения и разрушительного влияния на ту или иную сторону, тот или иной элемент общественной системы.

Естественно, что такая деятельность представляет собою активное вмешательство управляющего субъекта в реальный процесс общественных отношений людей, в их взаимодействие в различных сферах жизни. В таком случае стихийный ход процесса может быть прерван, при условии разумного вмешательства, целесообразного с точки зрения интересов общественных сил.

Деятельность по предупреждению конфликтов в организации могут осуществлять сами участники социального взаимодействия, менеджеры, специалисты-психологи.

Она может вестись по четырем направлениям:

- создание объективных условий, препятствующих возникновению и деструктивному развитию предконфликтных ситуаций;
- устранение социально-психологических причин конфликтов;
- блокирование личностных причин возникновения конфликтов;
- прогнозирование конфликта

К причинам, обуславливающим необходимость регулирования деятельности организации, относятся:

- отклонения от плановых показателей состояния внутренней среды организации (ухудшение производственной или технологической дисциплины, старение оборудования, сбои, поломки, аварии и т.д.);
- отклонения от плановых показателей, вызванные изменениями внешних факторов среды, (отношения с поставщиками, клиентами, рынками сбыта, государственными структурами, резкие изменения курсов валют, экономические кризисы и т.д.);
- отклонения, связанные с организационными конфликтами.

Разрешение конфликта – это процесс, при котором устраняются причины конфликта, но после того, как произошел инцидент.

Эффективное разрешение конфликта, т.е. разрешение при наименьших потерях ресурсов и сохранении жизненно важных общественных структур, возможно при наличии некоторых необходимых условий и реализации принципов управления конфликтом. К числу первых относятся: наличие организационно-правового механизма разрешения конфликта; наличие опыта конструктивного решения конфликтов; развитие коммуникативных связей; наличие ресурсов для осуществления системы компенсаций. Что касается принципов, то речь идет, прежде всего, о конкретном подходе к разрешению конкретных конфликтов. Различаются: «силовая», компромиссная и «интегративная» модели. Силовая модель ведет к исходам конфликта двух видов: «победа-поражение», «поражение-поражение». Две другие модели – к возможному разрешению конфликта по типу «победа-победа» или «выигрыш-

выигрыш».

Все методы делятся на две группы: негативные, включающие в себя все виды борьбы, преследующие цель достижения победы одной стороны над другой; позитивные, при использовании их предполагается сохранение основы взаимосвязи между субъектами конфликта. Это – разнообразные виды переговоров и конструктивного соперничества. Различие негативных и позитивных методов условно. Эти методы нередко дополняют друг друга.

Итак, различие негативных и позитивных методов условно, они нередко дополняют друг друга. Выбор методов разрешения конфликтной ситуации определяет стратегию поведения в конфликте. Руководитель может избрать тактику ухода от конфликта, сглаживания его, компромиссного решения, принуждения или неприятия чужой позиции. Основным способом применения рационально-интуитивного подхода к управлению конфликтом состоит в том, чтобы рассматривать любую конфликтную ситуацию как проблему или потенциальную проблему, которая ждет своего решения. Затем подбирается подходящий метод решения проблем, пользуясь арсеналом возможных стратегических мер контроля конфликтных ситуаций. У руководителя есть возможность предвидеть начало конфликтной ситуации, вовремя вмешаться в процесс протекания конфликта, внести свои коррективы и вывести конфликтную ситуацию к оптимальному для себя разрешению [4].

Однако важно показать следующее: предлагаемый порядок прежде всего рассчитан на собственные силы кадровой службы любого предприятия и безусловно, при должной организации управления персоналом способен эффективно решать возникающие проблемы [2].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Алексеев О.А., Закирова Д. Р., Тимербулатова А. Р. Специфика разрешения конфликтов в организации // Проблемы и перспективы развития экономики и управления : материалы международной научно-практической конференции 3–4 декабря 2013 года. – Прага : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013. – Ч. 1. – С.48.
2. Богатырева М.Р., Миргаязова З. Д., Хамитова О. А. Методические подходы к управлению текучестью кадров // Проблемы и перспективы развития экономики и управления : материалы международной научно-практической конференции 3–4 декабря 2013 года. – Прага : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013. – Ч. 1. – С.50.
3. Денисова О.Г. Возможность прогнозирования социальных конфликтов/ Вызовы современности и философия: Материалы «Круглого стола», посвященного Дню философии ЮНЕСКО. Кыргызско-Российский Славянский университет / Под общ. Ред. И. И. Ивановой. Бишкек, 2004. С.252-256
4. Вернер Зигерт, Лючия Ланг. Руководить без конфликтов. Москва.: Экономика. – 1990. С.334

© Шмырина А.Р., 2014

СЕКЦИЯ 7. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

УДК 33

А.А. АБДРАШИТОВА

Башкирский государственный университет

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИЙСКОМ БИЗНЕСЕ

Известно, что работа с персоналом, занятым на самых разных направлениях деятельности компании, является одним из наиболее сложных, и в то же время рутинных видов управленческого труда. И зачастую, эта обязательная рутина мешает решению эффективному стратегических задач и отнимает большую часть рабочего времени HR-менеджеров.

В настоящее время, говоря о кадровой политике, HR-технологиях, мы сталкиваемся с разнообразной терминологией в данной области, не подозревая порой, что речь, в сущности, идет достаточно простых и очевидных вещах.

К примеру, аутстаффинг. Относительно новое, но уже вполне распространенное понятие и явление в современной практике мирового и российского менеджмента. Аутстаффинг в переводе с английского буквально означает выведение персонала за штат компании. Аутстаффинг – предоставление заказчику «дополнительных сил» в виде обученного персонала для совместной работы с персоналом заказчика аналогичной квалификации.

Некоторые компании применяют вывод служащих за штат для решения целого ряда задач:

- 1) особая потребность уменьшить количество работников в штатном расписании и тем самым снизить все издержки и разные риски, связанные со служащими;
- 2) потребность в снижении административной и финансовой нагрузки;
- 3) возможность снятия обязательств по всем трудовым взаимоотношениям с работником и получение квалифицированного посредника в работе с персоналом;
- 4) обеспечение особой гибкостью в управлении всем персоналом и особое соответствие количественного и качественного состава рабочей силы выполняемой работе [1, с.34].

С точки зрения российского законодательства, сама концепция аутстаффинга выросла из идеи лизинга персонала или аренды персонала.

Лизинг персонала – это предварительный подбор, отбор, специальная подготовка, обучение и предоставление персонала обусловленной квалификации «в аренду» заказчику.

Как показывает практика, российские компании, использующие иностранную рабочую силу, часто употребляют термины «лизинг персонала» или «аутстаффинг» при найме всех трудовых мигрантов. Также данные технологии и, соответственно, термины используют в тех конкретных случаях, когда имеется нестабильность или непредсказуемость какого-то бизнеса, или когда обязательно нужна переменная рабочая сила, либо слишком большой штат работников и сотрудников.

Естественным плюсом для руководителей подобных компаний является и то обстоятельство, что нет необходимости рассчитывать зарплату, налоги, ходить по судам, общаться с миграционной службой, прокуратурой и т.д. То есть персонал компании, работающий в режиме аутстаффинга или лизинга, заключает трудовые договоры не с самой компанией, а с соответствующей организацией, которая выплачивает ей заработную плату, уплачивает налоги и т.д., хотя работу персонал выполняет непосредственно для компании.

Другое весьма интересное явление в HR-менеджменте – аутсорсинг, который становится все более популярным в российской бизнес-среде.

Аутсорсинг – разновидность кооперирования, передача традиционных неключевых функций организации (например, бухгалтерский учет или реклама) внешним исполнителям; отказ от собственного бизнес-процесса и приобретение услуг по его реализации у другой, специализированной организации. Функции по управлению человеческими ресурсами также могут быть переданы в формате аутсорсинга другим специализированным компаниям.

И хотя некоторые компании приходят к пониманию необходимости передачи части своих функций в сфере управления человеческими ресурсами довольно сложно и относятся к этому с неким недоверием, по мере укрепления и расширения бизнеса это становится необходимостью.

Основной целью аутсорсинга является экономия времени, а также избавление от рутины. Что касается стратегических моментов в управлении персоналом, то чаще всего их необходимо оставлять внутри компании, и тогда подходящим вариантом – это аутсорсинг кадрового документооборота и расчетов с персоналом, для ведения которых необходим грамотный менеджер, разбирающийся как в трудовом законодательстве, так и в бухгалтерском учете, документоведении и т.д. Известно, что далеко не каждый специалист готов охотно заниматься подобной работой, и часто данная нагрузка возлагается на бухгалтерию, которая вынуждена выполнять не вполне свойственную ей функцию. Поэтому данную функцию многие компании считают возможным и целесообразным передавать соответствующей аутсорсинговой компании. [2, с.48].

Подводя итог, следует заметить, что современный российский бизнес наряду с традиционными методами работы с персоналом, все более активно внедряет в практику HR-менеджмента современные технологии работы, позволяющие повысить как эффективность работы компаний в целом, так и работу с человеческими ресурсами, в частности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Овсянко Д.В. Основы менеджмента: Учебное пособие. – СПб.: СПбГУ. –2010. – 142 с.
2. Михайлов Д. В. Аутсорсинг. Новая система организации бизнеса: Учебное пособие. – М.: КноРус, 2009. – 256 с.

© Абдрашитова А.А., 2014

ПРОБЛЕМА СОХРАНЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В КОМПАНИИ

В условиях нестабильности рыночной экономики и постоянного дефицита высококвалифицированных и эффективных сотрудников проблема их привлечения и удержания в компании приобретает особую актуальность для российского бизнеса.

Наряду с тем, что увольнение сотрудников, а тем более высококвалифицированных, снижает человеческие активы организации, вместе с увольняющимися работниками уходят и сделанные в них инвестиции в виде расходов на их поиск, привлечение, обучение профессиональное развитие. Потери от ухода сотрудника чаще всего начинают подсчитывать, когда уже возместить их нельзя. Проблема приобретает еще большие масштабы, если речь идет о талантливых, особо ценных и незаменимых для компании сотрудниках, чей уход может серьезно осложнить ее работу, особенно в случае их перехода к конкурентам, когда под угрозу ставится благополучие бизнеса в целом.

Традиционно на практике проблема сохранности человеческих ресурсов в организации диагностируется с помощью коэффициента текучести персонала. Смысл данного показателя и существующая методика его расчета, по мнению ряда специалистов, несколько утратили свою актуальность в современных условиях. С учетом изменившейся ситуации на рынке труда он имеет значительные недостатки. Во-первых, текучесть как явление отражает события, которые случились и на которые руководство уже никак не может повлиять. В этой связи показатель текучести не может использоваться для ранней диагностики проблемы. Во-вторых, в показателе текучести не отражается экономический ущерб от потери ценных работников, который должен быть выражен в денежной форме. Таким образом, показатель текучести не вполне актуален как инструмент диагностики сохранности человеческих ресурсов [2, с.29].

Поэтому возникает потребность в разработке нового показателя. Это становится тем более актуальным сейчас, когда специалисты высокого уровня с каждым годом все чаще меняют свои рабочие места. Если вспомнить, что в 60-80-е гг. прошлого столетия среднестатистический гражданин нашей страны менял место работы максимум 5-6 раз в течение своей трудовой жизни, то в настоящее время это происходит уже гораздо чаще – 1 раз в 2-2,5 года.

Специалисты в области HR-менеджмента склонны выделять несколько основных причин высокой текучести персонала:

- недостаточный уровень профессионализма в управлении;
- недостаточность материального и морального стимулирования;
- отсутствие или недостаточность контроля [1, с.44].

При управлении человеческими ресурсами необходимо постоянно профессионально обучать своих работников, повышать их квалификацию и осуществлять их переподготовку, делегировать полномочия. Руководителю целесообразно завести карту контроля за адаптацией своих сотрудников, помогать им в выборе наиболее подходящего рабочего места, оказывать содействие в освоении тонкостей профессии, помогать осваивать смежные профессии, позволить человеку принимать участие в делах коллектива, коллективных мероприятиях и т.д.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Андреев А.А. Управление персоналом организации: учебник / А.А.Андреев. – М.: Диалог-наука, 2010. – 291 с.
2. Дизель П., Мак-Кинли У. Поведение человека в организации: монография / П.Дизель, У.Мак-Кинли. – М.: Проспект, 2005. – 422 с.

© Абдрашитова А.А., 2014

УДК 336

Э.М. АДГЁЗАЛОВА, Р. Р. ЯРУЛЛИН

Уфимский государственный авиационный технический университет,
Уфимский филиал Финуниверситета

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АМОРТИЗАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Без учета амортизационного состояния текущего уровня оборудования и техники невозможно грамотное управление работой компании. Своевременная замена и модернизация позволяют осваивать новые производственные технологии и уровни. Подготовка и обучение персонала позволяет ускорить производственные процессы, вывести расчетный уровень производства на наиболее оптимальный.

Амортизационная политика предприятия - это важная составляющая его конкурентоспособности на рынке производимой продукции. Обеспечение постоянного притока капитала позволяет в долгосрочной перспективе снизить стоимость продукции в целом, повысить производительность труда и способствует привлечению инвесторов. Своевременная модернизация, обучение специалистов для выполнения специфических работ на местах, дает огромный толчок к развитию профессиональной грамотности работников в целом.

Наиболее полное определение амортизационной политики дано Веретенниковой И.И., которая определяет ее, как научно обоснованную и целенаправленную систему мер, осуществляемую государством в области простого и расширенного воспроизводства амортизируемого имущества, с целью создания благоприятных условий для развития всех субъектов хозяйствования, ускорения научно-технического прогресса и реализации экономической политики государства [1, с. 192]. Амортизационная политика - составная часть общей политики формирования собственных финансовых ресурсов, заключающаяся в управлении амортизационными отчислениями от используемых основных фондов и нематериальных активов с целью их реинвестирования в производственную деятельность.

На современном этапе амортизационные отчисления рассматриваются, в первую очередь, не как затраты, а как доходы, которые являются предпочтительным источником финансирования инвестиций, необходимым для воспроизводства основных фондов. В условиях высокой стоимости и недоступности для большинства предприятий привлеченных и заемных средств финансирования инвестиций, собственные ресурсы должны стать преобладающим источником осуществления инвестиций. Между тем в структуре источников финансирования инвестиций в основные фонды удельный вес амортизационных отчислений незначителен, данное обстоятельство можно связать с незаинтересованностью предприятий в

проведении эффективной амортизационной политики, направленной на активизацию инвестиционной деятельности за счет собственных средств [2].

Наиболее актуальны основные принципы и направления совершенствования амортизационной политики, предложенные Сысоевым А.В. По его мнению, это должны быть – возмещение затрат инвестору; восстановление основного капитала с учетом срока его службы; восстановление структуры финансовых балансов в условиях инфляции; совершенствование инвестиционной политики для решения государственных задач структурного развития экономики; поддержание научно-технического и технологического производства [3].

Амортизационная политика предприятия предусматривает следующие моменты, нацеленные на повышение эффективности работы:

- 1) установление размера и сроков использования для активов амортизации;
- 2) определение будущего размера и общей выгоды от приобретения активов;
- 3) методы расчета выплат по амортизации;
- 4) переоценка активов.

Главной проблемой, с которой сталкивается государство при разработке того или иного метода начисления амортизации, является инфляция, обеспечивающая любой долгосрочный процесс компенсации изнашиваемых основных фондов. Собственник основных фондов уплачивает в данный период текущую их стоимость и в последствии посредством амортизации возмещает себе эту стоимость. Однако в связи с влиянием инфляции полученной суммы недостаточно для реновации. Поэтому актуальным становится поиск такого метода, стимулирующего реновацию, которой обеспечивал бы сочетание интересов государства и предприятий. С одной стороны, государство не субсидировало бы реальный процесс амортизации, с другой - предприятие за срок полезного использования основных фондов получало бы для реновации дисконтированную их стоимость, т.е. их первоначальную стоимость, увеличенную на фактический уровень инфляции. Лидируют в данном поиске США, где за последние полвека в дополнение к исторически сложившемуся линейному методу разработаны и опробованы новые группы методов прогрессивной и дегрессивной амортизации. Кратко охарактеризуем эти методы и покажем возможности стимулирующего воздействия некоторых из них.

Линейный метод начисления амортизации – метод, при котором амортизация начисляется равными долями в течении всего срока эксплуатации. Для расчета берется первоначальная стоимость, складывающаяся из всех затрат, понесенных в связи с приобретением объекта. Если в отношении объекта проводилась переоценка, то для расчета берется восстановительная стоимость.

Прогрессивный метод начисления амортизации – метод, при котором затраты на приобретение или производство объектов амортизируемого имущества списывают на себестоимость производимых товаров (работ, услуг) в возрастающих суммах на протяжении срока их полезного использования, при этом сумма амортизационных начислений в начальный период использования меньше суммы начислений в конечный период данного срока.

Дегрессивный метод начисления амортизации – метод при котором затраты на приобретение или производство объектов амортизируемого имущества списываются на себестоимость производимых товаров (работ, услуг) в убывающих суммах на протяжении срока их полезного использования, при этом сумма амортизационных начислений в

начальный период использования больше суммы начислений на конечный период данного срока.

Последний метод обеспечивает существенное списание стоимости объекта в первые периоды, значительно опережая экономическую амортизацию, после чего амортизационные начисления резко сокращаются. Разновидности данного метода активно используются во многих странах, в том числе и в РФ (нелинейные методы начисления амортизации).

Наряду с методом ускоренной амортизации к современному инструментарию амортизационной политики относятся амортизационная премия, переоценка и оценка основных средств [4].

Использование этих инструментов в амортизационной политике позволяет изменять величину формируемого амортизационного фонда предприятия, себестоимость продукции, прибыль, стоимость основных фондов, налог на имущество.

Для корректировки амортизационной политики можно предложить реализацию следующих мер, призванных сделать амортизацию первоисточником инновационного воспроизводства, стимулировать ускоренное обновление основных фондов предприятий:

- 1) проведение переоценки стоимости основных средств для целей налогообложения;
- 2) более активное применение ускоренной амортизации;
- 3) более обоснованный подход к определению сроков полезного использования основных фондов, их сокращение;
- 4) установление контроля со стороны государства за использованием амортизационного фонда;
- 5) сближение налогового и бухгалтерского законодательства в частности начисления амортизации.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Веретенникова И.И. Амортизация и амортизационная политика [Текст]/ И. И.Веретенникова – М.: Финансы и статистика, 2005. – 192 с.
2. Пансков В.Г. Совершенствование амортизационной политики в контексте модернизации российской экономики // Финансы. - 2010. - №11. -С.27–31.
3. Сысоев А.В. Амортизационная политика как фактор инвестиционного развития экономики [Электронный ресурс]/ А.В.Сысоев// URL:<http://www.elibrary.ru/> (дата обращения 03.11.2014).
4. Яруллин Р. Р., Ишкинина И. А. Роль амортизационных отчислений в формировании инвестиционного потенциала предприятия// Современная экономика: теоретические и практические подходы: материалы III Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых (Часть I). – Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. - С. 165-173.
5. Будякова М.В. Проблемы и перспективы совершенствования амортизационной политики// Вестник ТИУиЭ, 2010.-№2. URL:<http://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 26.10.2014).

© Адгёзалова Э.М., Яруллин Р. Р.,2014

Башкирский государственный университет

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Формирование экономического субъекта продуктивно-предпринимательского социально-ориентированного типа актуально не только для современной России. Последние десятилетия демонстрируют тенденции "хищнического" перерождения предпринимательства, набирающие силу с общим кризисом капиталистической парадигмы в мире.

Внутреннее противоречие предпринимательства имеет началом общий источник экономической активности, который состоит в единстве и противоречии процессов производства, отчуждения и присвоения стоимости. Понимание двойственного характера предпринимательства вытекает из его определения как трудовой и организационно-производственной (хозяйственной) деятельности, с одной стороны, и как особого рода экономического, «прибылеориентированного поведения», с другой. Без целевой направленности на получение прибыли предпринимательство лишается своего основного мотива в качестве движущей силы рынка и основы рыночного хозяйства. Но поскольку прибыль не может быть получена помимо товарного производства как двуединого процесса создания меновой стоимости и потребительной ценности, предприниматель объективно вынужден заниматься организацией труда и хозяйственной деятельностью. Двойственная интенциональность предпринимательской активности скрывает в себе возможность его «хищнического» перерождения – стремление к неадекватному присвоению результатов стоимостного процесса (от *appropriator* – хищник; отсюда *appropriation* – присвоение, или эксплуатация трудовых и иных жизненных ресурсов).

Двойственность экономической сущности предпринимательства, его противоречивость в полной мере нашла отражение в борьбе идей. К. Маркса следует выделить как первую из значимых персоналий, которые стоят у истоков концепции о дисфункциональной роли капиталистического предпринимательства. Напротив, с именами А. Маршалла, Й. Шумпетера, В. Зомбарта, М. Вебера и более ранними - Р. Кантильона, А. Смита, Ж.-Б. Сэя, Дж. Ст. Милля - связано развитие концепций о его позитивно-функциональной роли.

С точки зрения Маркса особенность предпринимателя как активного субъекта капиталистического производства, состоит не в том, что он является фигурой, принципиально отличной от собственника инвестированного капитала, а в том, что он соединяет в себе персонально и капиталиста, и работника [1, с. 415 - 417]. Предприниматель предстает двойственной, внутренне противоречивой фигурой: являясь, по Марксу, прежде всего субъектом отчуждения и присвоения прибавочной стоимости, он одновременно, реализует хозяйственную функцию (по организации производства). Однако вторая сторона является для него не столь важной в определении сущности предпринимателя. Ведущей для капиталистического предпринимателя Маркс считал присваивающую функцию.

В противовес марксизму экономическая неоклассика с самого начала обратилась к обоснованию позитивной роли предпринимательства. А. Маршалл подчеркивал особую значимость, которую имеет для предпринимателя промышленного типа использование трудового фактора, но в смысле принципиально отличном от марксистского. Наряду с другими функциями, предприниматель, по убеждению А. Маршалла, выполняет важную

социально-экономическую функцию, создавая такое фундаментальное общественно-экономическое благо как рабочие места и предоставляя возможность занятости для масс наемных работников. Кроме того, он заинтересован в развитии самих работников. [2, с. 272]

Пример жизни и деятельности талантливого инженера и предпринимателя Генри Форда подтверждает данную позицию. В своей книге «Моя жизнь, мои достижения» в главе с символическим названием «Тайны производства и служения» он поставил целью «показать, что современные способы создания капитала не вполне верны» [3, с. 59]. Он противопоставляет методам спекуляции и эксплуатации производительный труд, а спекулятивному капиталу, «стригущему купоны» с деятельности других, капитал, создающий общественно-полезные ценности [3, с. 120]. Капитал, по его убеждению, должен выступать прежде всего инструментом служения: служить производству и удовлетворению жизненно важных потребностей людей, и в конечном счете, прогрессивному развитию всех сфер жизни общества.

Отсюда, распространенные, в том числе в учебной литературе, определения предпринимательства в «шумпетерианском» стиле как «деятельности, осуществляющей организационную инновацию в целях извлечения прибыли» [4, с. 18], требуют существенных уточнений, поскольку неоправданно сужают ее интенциональность, вынося за скобки общественный (социохозяйственный) смысл предпринимательской активности. Если и далее следовать очищенной функционалистской логике неоклассической модели предпринимательства, оно предстает не более чем активность по сознательному внесению «возмущений» в рыночную среду в расчёте на получение конкурентного преимущества и, как следствие более высокой прибыли. Инноватике в ней отводится подчиненное положение, фиксирующее ее как некий инструмент предпринимательской активности. Функционалистская логика, приобретая всё более узко-экономизированный взгляд, последовательно вытесняет из сферы своего внимания субъектность предпринимательства, превращая его в один из организационных факторов.

В плане прояснения субъектности предпринимательства представляет интерес позиция "евразийства". Один из крупных идеологов данного направления историк и экономист Петр Савицкий в своей работе «Хозяин и хозяйство» (1925 г.) проводит различие между центральной фигурой концепции "третьего пути" – "хозяином" - и главными субъектами экономического и исторического развития двух других противостоящих доктрин – "предпринимателем" в буржуазном либерализме и "пролетарием" в марксизме. Понятие «евразийского хозяина» у Савицкого является прямым аналогом понятия «труженик» (*der Arbeiter*). При этом «хозяин» понимается не как функция или роль, а как «особая духовно-экономическая сущность» [5, с. 218]. В этом смысле предприниматель может быть хозяином, но не каждый предприниматель действует «по-хозяйски». «Кроме побуждений собственно экономических, импульсов к получению дохода, отношение это («хозяйское» – *авт.*) определяется стремлением сохранить, укрепить и расширить полноту функционирования и полноту развития того живого и осязаемого целого, той одухотворенной системы людей и вещей, в качестве которой хозяин воспринимает свое хозяйство; в отношении к этому хозяйству самоё получение бóльшего дохода хозяин рассматривает как одно, в ряду прочих, из проявлений полноты функционирования и полноты развития...» [5, с. 219]. В хозяйском отношении кроме материальной и рациональной сторон, особо значима для него сторона «внематериальная», духовная.

Сравнение изложенных подходов к пониманию предпринимателя и хозяина как особых типов показывает, что они не находятся в антинормальной позиции как это видится в идеальных моделях. Более того, типы предпринимателя в трактовках Г. Шмоллера, М. Вебера, А. Маршалла и других классиков социальной и экономической мысли, во многом сближаются с образом «добротного хозяина», данного П. Савицким. Противоречивые характеристики этих типов скорее следует отнести к выражению двойственной роли предпринимателя, выступающего одновременно субъектом экономического поведения и хозяйственной деятельности.

По нашему убеждению, сущность предпринимательства раскрывается не в отдельных его признаках или функциях, а в характере предпринимательской активности, рассматриваемой в контексте целостного развития экономики и общества [6, с. 47]. Соответственно среди экономических критериев более значимым при оценке предпринимательства является критерий создания стоимости как общественной ценности, а не ее конкурентное распределение и присвоение. Последнее, все-таки вторично по отношению к целостному процессу создания стоимости, хотя и значимо с точки зрения наилучшей капитализации ресурсов и получения прибыли. При этом в оценке роли предпринимательства следует выходить на более широкий круг социально-экономических параметров воспроизводства общественной системы.

Тем не менее, указанная двойственность предпринимательства является постоянным источником внутреннего конфликта интересов, в котором сталкиваются две основные интенции: направленность на созидание благ (ценностей), необходимых обществу, и стремление к максимальной прибыли; служение обществу и так называемое "служение капиталу". Между указанными целевыми функциями предпринимательства нет однозначной связи согласования; достижение одной не означает автоматической реализации другой. Если одна из функций начинает доминировать, это неминуемо ведет к конфликту интересов - внутреннему в структуре мотивации самого субъекта (личности предпринимателя) и внешнему в структуре межсубъектных отношений.

Для трансформации либеральной экономической модели предпринимательства в социально-экономическую и перехода к социально-ориентированным стратегиям развития, наряду с институциональными решениями, создающими структурную взаимозависимость, необходимо формирование мотивационной основы предпринимательской активности на основе более широкого класса моделей, показывающих, что выбор индивидуалистических стратегий ведет к разрушению самих системных оснований общественной жизни и деятельности, деградации и распаду общества. Необходимо принятие того фундаментального условия, что только во взаиморазвитии всех общественных компонентов возможно экономическое развитие. Конкуренция за ресурсы не должна подменяться гонкой по истощению необходимых жизненных ресурсов человека и общества, а "творческое разрушение" как мотивационная установка инновационного предпринимательства, не должно переходить разумные пределы и превращаться в фактор системного разрушения.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т.3. Кн. III. М., 1970. – 492 с.
3. Маршалл А. Принципы экономической науки. - Т. 2. – М., 1993. – 194 с.
4. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. - М., 1989. – 114 с.
5. Радаев В.В. На изломе социальных структур // Рубеж. – 1995. - № 6-7. – 14 - 23.

6. Савицкий П.Н. Хозяин и хозяйство / Савицкий П.Н. Континент Евразия.- М., 1997. – 144 с.
7. Алексеев О.А., Мухаметлатыпов Ф.У., Мухаметлатыпов Р.Ф. Двойственность предпринимательства: противоречивость экономической функции и условия социально-ответственного выбора // Казанская наука. - 2012. - № 1.- С. 45 - 47.

© Алексеев О.А., 2014

УДК 336.025

А.Ш. АМИНОВА

Башкирский государственный университет

ПЕНСИОННЫЕ РЕФОРМЫ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В условиях замедления темпов экономического роста первостепенное значение приобретает научное переосмысление проводимой экономической политики. Так, разные варианты пенсионной реформы, предлагаемые экспертами, сводятся в основном к двум взаимоисключающим друг друга противоречиям: с одной стороны, дефицит пенсионного фонда невозможно решить без повышения пенсионного возраста, что неприемлемо с политической точки зрения, а, с другой стороны, не повышая пенсионного возраста, власти не смогут избежать неумолимого падения уровня пенсионного обеспечения, что, в свою очередь, тоже чревато для властей с политических позиций. [1, с. 52]

Пенсионная реформа призвана исправить ошибки прошлой реформы 10-летней давности, сбалансировать систему, сделать ее менее уязвимой по отношению к демографическим вызовам и увеличить размер пенсий за счет специальных коэффициентов, которые, правда, надо еще заслужить.

Коэффициент замещения пенсией утраченного заработка, то есть отношение пенсии к зарплате - это абстрактный показатель, и использовать его в качестве ориентира для российской пенсионной системы не всегда корректно.

Сегодня отношение средней пенсии к прожиточному минимуму пенсионера составляет около 180%. К 2018 году этот показатель, как ожидается, превысит 200%. А к 2030 году - уже 250%. Безусловное выполнение этих планов предусмотрено в новом пенсионном законодательстве и в расчетах по развитию пенсионной системы. [2]

Нынешний год встретил российское население «подарком» в виде пакета из законов, которые кардинально меняют систему пенсионного обеспечения. Таким способом государство, можно сказать, перекинуло свои пенсионные заботы со своих плеч на шею российского населения.

Пенсионная реформа 2014 года предусматривает, что максимальную пенсию смогут получать лишь только те пенсионеры, стаж у которых составляет 30 и более лет. Реформирование предполагает, что индексирование пенсионных отчислений будет зависеть от темпов инфляции, а также от ограничений по максимальной заработной плате. Другими словами, если кто-то получает очень большую зарплату, которая, например, больше максимальной, установленной государством, то подсчет пенсии все равно будет производиться не по его зарплате, а только лишь по той максимальной, которая установлена законодательно в России. Также реформа будет заключаться в следующем: ликвидируется 2-ая система начисления пенсий, т.е. планируется сделать рабочий расчет пенсии, где все будет

должно рассчитываться по одинаковой формуле. Основными критериями для расчета пенсии станут рабочий стаж и размер зарплаты, и никакая должность здесь уже не будет учитываться. Кроме этого, накопительная система станет обязательной. В основе накопительной системы будут находиться различные негосударственные пенсионные фонды, которые могут выбираться по своему усмотрению.

Новая пенсионная формула, которая заработает в России с 2015 года, продолжает вызывать вопросы. Руководство Пенсионного фонда России доказывает преимущества реформы, которая обещает почти трехкратный рост пенсий для граждан с высокими зарплатами. Для этого в бюджете Пенсионного фонда средств недостаточно. Ведь сама пенсионная реформа затевалась не для кратного увеличения пенсий, а для сокращения бюджетной подпитки всей пенсионной системы.

И хотя размер пенсий не удовлетворял потребностям общества, России с точки зрения устойчивости пенсионной системы можно было не торопиться с очередной реформой. Можно с уверенностью полагать, что истинной целью новой реформы для властей стал доступ к замороженным пенсионным накоплениям, что в лишней раз служит подтверждением того, что пенсионные накопления используются фактически для целей, отличных от декларируемых. [1, с. 53]

Размер пенсий жителей России напрямую будет зависеть от размера заработной платы, пенсионных накоплений, а также от пенсионного фонда, который они сами выбрали. Проще говоря, каждый сам кузнец своего счастья. А не как раньше, когда населению приходилось пассивно ожидать «очередного» повышения пенсий со стороны государства.

Главное достижение новой реформы в том, что некоторые граждане смогут даже рассчитывать на резкое увеличение пенсии уже в 2015 году. Речь идет о работниках с зарплатой на уровне 200% от средней по стране. Их пенсия в 2015 году составит 41,1% от этой средней заработной платы. Их «индивидуальный» коэффициент замещения пенсией утраченного заработка сегодня - 14,2%. Также для всех вновь выходящих на пенсию граждан ожидается небольшой ежегодный рост коэффициента замещения по отношению к ранее назначенным пенсиям. И это тоже доказывает справедливость новой пенсионной формулы. [2]

Насколько она хороша или плоха - сказать сложно, все запутано и труднодоступно. Новые пенсионные реформы ужесточают требования к трудовому стажу и размеру отчислений, а значит, лишает всякой пенсии граждан, которые решат, что работать вовсе необязательно.

Проблема с пенсиями решается за счет того, что работающий пенсионер получает зарплату, при этом делая отчисления в Пенсионный фонд, откуда он и получает пенсию, поэтому неэффективность пенсионных реформ может повлечь за собой негативный опыт.

Отмена пенсионных отчислений приведет к существенному повышению заработных плат. Работники наемного труда сами стали бы распоряжаться теми средствами, которые сегодня идут в различные пенсионные фонды. Люди старшего возраста, называемые сегодня пенсионерами, стали бы голосовать не за повышение своих пенсий, как это происходит сегодня, а за обеспечение достойной заработной платы своим детям, отвечающей нормальному воспроизводству рабочей силы. Это привело бы к существенному изменению взаимоотношений между поколениями в пользу укрепления семейных ценностей.

Постоянное стремление реформирования пенсионных исчислений уже пугает людей, они не верят в то, что государство сможет позаботиться о них в старости, а это разрушает

общую стабильность государства. И законодателям нужно думать о том, как правильно расставить приоритеты в исчислении пенсий.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Габитов И.М. Институциональные ловушки пенсионной реформы // Сборник статей Международной научно-практической конференции «Проблемы исследования финансово - экономических процессов в условиях глобализации» (27-28 июня 2014 г., Уфа): в 2 ч. Ч. 1 / отв.ред. Г.А. Галимова – Уфа: Аэтерна, 2014. - 240 с.
2. http://ria.ru/trend/Russia_pension_reform_05102012/radio_sposob

© Аминова А.Ш., 2014

УДК 339.187.62

А.Ш. АМИНОВА, Д.Д. ЕНИКЕЕВА, Э.И. РАМАЗАНОВА

Башкирский государственный университет

РОЛЬ ЛИЗИНГА В МАЛОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ

Одной из особенностей малого бизнеса является низкая доля собственного капитала в стоимости всего капитала и высокая доля заемного. Поэтому замещение прямого кредитования лизинговыми операциями позволяет получить значительную экономию. Более полное использование лизинга в деятельности малого предпринимательства в существенной мере позволяет решить проблему инвестирования, что весьма важно для малых предприятий, поскольку этому сектору предпринимательства свойственны относительно низкая доходность, высокая интенсивность, сложность с внедрением новой техники, ограниченность собственных ресурсов. Механизм функционирования лизинга позволяет приобрести имущество, оборудование, имея финансовых средств существенно меньше полной стоимости объекта лизинга.

В экономике России малый бизнес продолжает играть достаточно незначительную роль. Экономика России по структуре вклада в ВВП разных категорий предприятий отличается от экономик развитых стран и от сопоставимых «развивающихся экономик» (Бразилия, КНР, страны Восточной Европы).

Таблица 1. Доля малого и среднего бизнеса в ВВП и занятости в разных странах

Государство	Доля в ВВП	Доля в занятости
США	~ 50%	~ 50%
Страны ЕС	50-70%	50-70%
Япония	>50%	>80%
КНР	>60%	>80%
Южная Корея	~50%	>80%
Бразилия	>60%	~ 65%
Индия	< 20%	~ 65%
Турция	~25%	~65%
Египет	~25%	>80%
РФ	<17%	< 50%

Источники: [3]

Из данных таблицы видно, что, если в рассмотренных выше зарубежных странах в малом и среднем бизнесе занято от 65 до 80% трудоспособного населения (кроме КНР), то в России этот показатель составляет менее 50%. Из этого следует, что с учётом доли данного сектора в экономике, можно констатировать, что на одного занятого в малом и среднем бизнесе в России приходится меньшая доля в ВВП, чем в большинстве стран мира – от развитых экономик до экспортёров сырья.

Можно было бы такое положение списать на тяжелое социалистическое наследие, если бы не было 20 лет рыночных реформ, основная цель которых — создание конкурентной среды и повышение эффективности труда. И хотя государство ставит стратегическую задачу к 2020 году долю населения, занятого в сфере предпринимательства, довести до 60—70%, Минэкономразвития РФ на ближайшую перспективу не прогнозирует необходимой динамики развития малого предпринимательства (рис. 1).

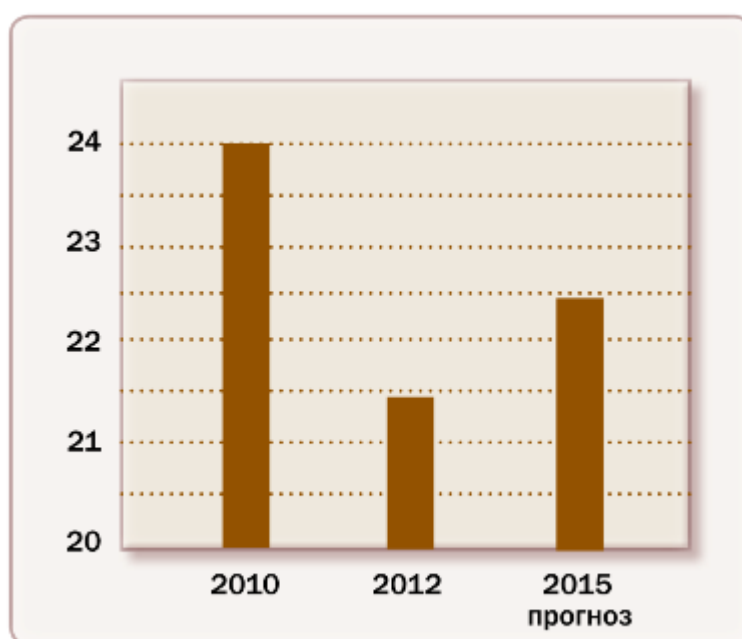


Рисунок 1. Доля малого и среднего бизнеса в ВВП, в %.

Источник: [2]

Полностью реализовать свой потенциал малому бизнесу не позволяет целый ряд проблем, с которыми сталкиваются его представители при осуществлении хозяйственной деятельности. Но особое место среди этих проблем занимает проблема финансирования, связанная с недостаточностью начального капитала и собственных оборотных средств, а также труднодоступностью банковского кредитования.

Проблемой малого предпринимательства при привлечении кредитов является то, что банки предоставляют только краткосрочные кредиты. Даже если малое предприятие и получит кредит, то при существующем налоговом законодательстве вред ли сможет расплатиться по нему.

С целью решения проблемы финансирования малые и средние предприятия все чаще обращаются к лизингу как к одному из немногих доступных для них и эффективных способов привлечения средств. Любая лизинговая сделка по своей финансовой сути является

одним из немногих реальных шансов на привлечение инвестиций, предоставляя возможность малым предприятиям промышленности, сельского хозяйства и строительства модернизировать производство, повышать конкурентоспособность, производительность, создавать новые рабочие места.

В условиях ускоренного обновления техники лизинговые сделки позволяют более активно использовать достижения научно-технического прогресса, мобильно обновлять производственную базу, существенно уменьшить отрицательное воздействие на издержки производства фактора морального старения имущества и, кроме того, дают возможность вместо единовременной аккумуляции средств для возмещения стоимости покупаемого имущества рассредоточить выплаты за используемое имущество во времени.

Лизинговая деятельность признается разновидностью инвестиционной деятельности, и ориентированность на использование соответствующих финансовых технологий закономерно связана с инвестиционными приоритетами предприятий. Теоретически лизинг позволяет существенно снизить объем первоначальных инвестиций, что наиболее привлекательно для малых предприятий, особенно на этапе их становления, когда они в наибольшей мере испытывают дефицит стартового капитала. [2]

Таким образом, принципиально значимыми для обеспечения устойчивости и развития малого бизнеса представляются технологии лизинга, в частности оборудования и недвижимости. Внедрение лизинга и овладение его положительными сторонами в практической деятельности малых предприятий обеспечивает гораздо большую отдачу в малом предпринимательстве, чем в крупном.

Использование преимуществ лизинга позволяет также оснастить малое предприятие прогрессивной техникой, которая учитывала бы специфику производства.

Приобретение оборудования на базе лизинговой сделки имеет определяющее значение для малого предприятия, занимающегося инновационной деятельностью.

Инновационные предприятия весьма эффективны, количество нововведений на единицу затрат, как правило, в них больше, чем в средних и крупных предприятиях. Малые предприятия почти на треть опережают крупные по скорости освоения новшеств. Вместе с тем именно в инновационной деятельности малых предприятий остро ощущается недостаток финансовых средств. Средства, которые расходуются на инновации, в основном, обеспечены, небольшими внутренними ресурсами предприятия, кредиты и займы малому бизнесу недоступны из-за высоких процентных ставок. Как известно, подавляющая доля затрат при инновационной деятельности связана с приобретением оборудования, установок и прочих видов оспенных фондов.

Лизинг в этой ситуации имеет широкое поле деятельности. Использование преимуществ лизинга в малом бизнесе способствует созданию благоприятных условий для удовлетворения потребности в дорогостоящем современном оборудовании. Причем, необходимость в эксплуатации этих объектов носит краткосрочный временный характер. Для решения этих проблем наиболее результативным является оперативный лизинг.

Дефицит помещений в структуре активов малых предприятий представляется фактором, принципиально ограничивающим их развитие. Во-первых, отсутствие в собственности малых предприятий помещений, как уже упоминалось, приводит к существенным трудностям в привлечении кредитов и инвестиций ввиду отсутствия приемлемых по форме гарантий по возврату. Во-вторых, отсутствие стабильной материальной основы для деятельности резко повышает мотивации к «бросанию» существующего бизнеса

при каких-либо неблагоприятных изменениях во внешней среде. Наконец, в-третьих, усиливается неопределенность в положении малых предприятий, возрастают финансовые риски вследствие плохо предсказуемого изменения условий аренды.[1]

Также можно отметить тот факт, что даже при том, что лизинг означает внешнее финансирование, при этом не происходит роста долго срочных заимствований (если взятое в лизинг оборудование не находится на балансе предприятия, то не существует и дополнительных балансовых обязательств).

К преимуществам использования лизинга также можно отнести то, что кредитную историю и/или залог заменяют прогнозные оценки будущего потока денежных средств. Многие малые предприятия знают мало или не знают ничего о том, насколько эффективно они работали в прошлом. Отсутствие статистики означает, что сложно судить о качестве их хозяйственной деятельности в будущем. Поэтому сами прогнозные оценки потоков денежных средств служат одной из форм вспомогательной информации, которая будет использоваться вместо отсутствующего досье заемщика. Однако потоки денежных средств, которые в большей или меньшей степени «автономны» (не подтверждаются за фиксированными данными о результатах деятельности в прошлом), в действительности не обладают надежностью последних. В таких случаях обеспечением сделки может служить только само взятое в лизинг оборудование.

В то же время, реально в своей деятельности лизинг оборудования как финансовую технологию применяет существенно меньшее число предприятий –примерно каждое третье-четвертое из числа ориентированных на ее использование. Наиболее ощутим разрыв между потребностями в лизинге оборудования и практическим его применением в случае строительных и научно-производственных фирм.

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что лизинг как способ получения производственных активов для малого предпринимательства является более предпочтительным традиционному средне- и долгосрочному банковскому финансированию по следующим причинам:

- малые предприятия имеют более легкий доступ к лизингу, чем к банковским займам;
- простота процедуры лизинга приводит к понижению стоимости транзакции;
- нет необходимости замораживать капитал для финансирования такого же оборудования в полном объеме;
- обычно налогообложение позволяет предприятиям малого бизнеса возмещать их арендные платежи по лизингу за счет налогов.

Однако на практике положительный эффект от лизинга понижается такими проблемами, свойственным малому предпринимательству, такими как:

- нехватка подходящих помещений;
- трудности в легализации прав на помещение и землю при установке и размещении оборудования;
- недостаточные навыки персонала при работе с оборудованием, полученным по лизингу.

Положительный эффект от включения малого предпринимательства в сферу лизинговых операций может быть получен при следующих условиях:

- облегчении общих условий частных инвестиций в капитал (оборудование);
- быстром развитии новых рынков или новых секторов инновационных продуктов;

- при больших пропорциях доступа субъектов малого бизнеса к финансированию лизинговых операций.

Главным недостатком лизинга считается достаточно высокая стоимость этого инвестиционного инструмента. Представители компаний малого бизнеса говорят о высокой стоимости обслуживания сделки и ее сложной структуре.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Газман В.Д. Финансовый лизинг: Учебное пособие. – М.:ГУ ВШЭ, 2003. –392с.
2. Интернет ресурс. Ссылка доступа: <http://consulting.1c.ru/journal-article.jsp?id=465>
3. Интернет ресурс. Ссылка доступа: <http://www.deloros.ru/main.php?mid=22&doc=19101>

© Аминова А.Ш., Еникеева Д.Д., Рамазанова Э.И., 2014

УДК 336.74

К.Е. АНДРИАНОВ, Р. Р. ЯРУЛЛИН

Уфимский Государственный Авиационный Технический Университет,
Уфимский филиал Финуниверситета

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКОВ В ЛОГИСТИКЕ

В настоящее время российские предприятия функционируют в условиях значительной нестабильности экономической среды, что вызывает необходимость поиска высокоэффективных методов и способов управления деятельностью промышленных предприятий. Одним из таких методов является логистика, позволяющая выйти на качественно новый уровень управления материальными, финансовыми и информационными потоками предприятия в целях улучшения конечных результатов его производственно-хозяйственной деятельности и обеспечения стабильного положения на рынке [5].

Финансовая логистика представляет собой систему управления, планирования и контроля над финансовыми потоками на основе информации и данных по организации материальных потоков. Финансовым потоком в логистике называется совокупность циркулирующих финансовых средств между логистической системой и окружающей средой, связанной с материальными и информационными потоками.

Финансовая логистика решает следующие задачи:

- изучение, анализ и прогнозирование источников финансирования;
- определение потребности в финансовых ресурсах;
- координация и управление финансовыми и материальными потоками, оптимизация затрат на транспортировку груза.

Таким образом, финансовые потоки выполняют ряд важных функций по обеспечению, учету и координации движения ресурсов в логистических процессах. Финансовые параметры во многом определяют экономическую жизнеспособность предприятий, устойчивость на рынке, прочность связей с поставщиками и потребителями [6].

При подготовке и организации логистических процессов помимо планирования материальных потоков необходимо проанализировать и рассчитать схемы движения финансов. Так, в международных отношениях выбор условий транспортировки CIF

(стоимость, страхование и фрахт) и FOB (бесплатно на борт судна) влияет на распределение затрат на фрахт и страховку между покупателем и поставщиком груза. При транспортировке расходы за порчу груза несет либо перевозчик, либо поставщик – в зависимости от договорных условий, фактических характеристик груза, данных товарораспорядительных документов.

Изменение параметров системы складирования влияет на сохранность и качество товара, а, следовательно, на стоимость услуг. Сбыт товара собственными силами, при помощи торговых агентов, комиссионеров или консигнаторов требует различных расходов, обеспечивает разный оборот товара и длительность финансового цикла [5].

Выбор поставщиков и источников ресурсов, способов оплаты услуг перевозчикам, порядка расположения товара на складе также рациональнее всего осуществлять по финансовым параметрам, так как они обеспечивают сопоставимость разнородных оценок. Можно оценить целесообразность переоборудования складского терминала, сравнить ожидаемое увеличение потока грузов и выручки за единицу времени с размером необходимых инвестиций. Сопоставляя потери и доходы, стоимость хеджирования рисков и возможности их ликвидации, можно построить такие схемы движения финансовых и материальных потоков, в которых логистические затраты будут оптимальными.

Для того чтобы выполнить производственные планы, доставить товар к пункту назначения в нужное время, получить достаточный доход от потребителей, планы финансирования должны выполняться. Рост стоимости материалов вынуждает привлекать дополнительные источники финансирования или менять технологии производства [6].

Так, на стадии планирования часто предстоит выбрать из нескольких альтернативных технологий и схем оптимальные. Сравнение финансовых потоков происходит по методу денежных потоков. Метод дисконтированных денежных потоков – наиболее универсальный метод, позволяющий определить настоящую стоимость будущих денежных потоков. Денежные потоки могут произвольно изменяться, неравномерно поступать и отличаться высоким уровнем риска.

Рассмотрим метод денежных потоков на примере автотранспортного предприятия, желающего приобрести транспортное средство. Для этого ему необходимо выбрать несколько автомобилей-конкурентов. По методу денежных потоков производится оценка экономической эффективности автомобилей-аналогов за срок службы в одних и тех же условиях эксплуатации. Для инвестиционных товаров основным оценочным критерием является экономическая эффективность.

Экономическую эффективность грузового автомобиля наиболее точно характеризует показатель эффективности инвестиций – чистая текущая стоимость (ЧТС), которая рассчитывается по формуле:

$$\text{ЧТС} = \sum_{t=0}^{T_{\text{сл}}} \text{ДЧДП}_t - \sum_{t=0}^{T_I} \text{Д}_t, \quad (1)$$

где ДЧДП_t – дисконтированный чистый денежный поток;

Д_t – дисконтированные инвестиции;

$T_{\text{сл}}$ – срок службы автомобиля;

T_I – период инвестирования;

t – текущий год эксплуатации.

По формуле 1 находим значения ЧТС всех сравниваемых автомобилей-аналогов: ЧТС_1 , ЧТС_2 , ..., ЧТС_m в одних и тех же условиях эксплуатации [1].

На практике иногда невозможно определить выручку от эксплуатации новой техники. При затруднениях расчета явной выгоды от использования новой техники она может быть оценена по критерию дисконтированные чистые расходы (ДЧР):

$$\text{ДЧР} = \sum_{t=0}^{T_{\text{сл}}} \text{ДТР}_t + \sum_{t=0}^{T_i} \text{ДИ}_t, \quad (2)$$

где ДТР_t – дисконтированные текущие расходы t -того периода.

В составе ДТР_t учитываются эксплуатационные текущие затраты, которые напрямую определяются качеством изделия. Этот критерий по сути есть сумма единовременных и текущих затрат за срок службы автомобиля, приведенный к начальному периоду инвестиций. Как правило, объемы работ разных автомобилей различны, поэтому для приведения ДЧР разных моделей к сопоставимому виду определяют удельные ДЧР (УДЧР) [3].

$$\text{УДЧР} = \left(\sum_{t=0}^{T_{\text{сл}}} \text{ДТР}_t + \sum_{t=0}^{T_i} \text{ДИ}_t \right) / \sum_{n=0}^{T_{\text{сл}}} W_n, \quad (3)$$

где n – порядковый номер года;

W_n – производительность грузового автомобиля за год n .

Необходимо отметить, что оценка экономической эффективности автомобиля не сводится к определению лишь ЧТС, ДЧР. Кроме них рассчитываются:

- 1) рентабельность инвестиций (PI) – показывает суммарные дисконтированные ЧДП (ДЧДП) на рубль инвестиций или сколько раз автомобиль окупается за срок службы;
- 2) внутренний коэффициент окупаемости (ВКО) – соответствует ставке дисконтирования при нулевой, является предельной величиной стоимости кредитных ресурсов;
- 3) окупаемость (P) – окупаемость новой модели по ЧДП без учета фактора времени;
- 4) текущая окупаемость (TO) – окупаемость модели по ДЧДП.
- 5) коэффициент эффективности инвестиций ($КЭI$).

Однако эти показатели зависят от ЧТС, поэтому в роли основного оценочного показателя экономической эффективности автомобилей в работе принята именно ЧТС.

Проблему оценки экономической эффективности можно считать принципиально решенной, если определить чистый денежный поток (ЧДП) по годам за период эксплуатации автомобиля до списания. Показатели для расчета ЧДП для покупателя (предприятия) состоят из трех частей: инвестиций (покупка автомобиля и сопутствующие капитальные вложения); доходов и расходов при эксплуатации автомобиля с учетом налогов; коррекции денежных потоков. В первой части учитываются все капитализируемые единовременные затраты, связанные с приобретением автомобиля. Вторая часть представляет собой отчет о доходах и расходах, включая налоговые отчисления и выплаты, относимые на себестоимость. В третьей части вводятся корректировки в денежный поток. Прежде всего, к чистой прибыли суммируют: амортизационные отчисления; средства, поступившие от продажи автомобиля по остаточной стоимости; изменение оборотных средств.

Для дальнейшего рассмотрения принимаются только те автомобили, у которых $\text{ЧТС} > 0$. В случае, когда $\text{ЧТС} < 0$, инвестиции не окупаются за срок службы автомобиля, т.е. единовременные затраты больше, чем суммарный чистый доход. Поэтому количество автомобилей может остаться меньше первоначального [4].

Окончательное решение принимается после сравнения ЧТС по каждому автомобилю. Выбирается то транспортное средство ЧТС которого больше других.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Фасхиев, Х.А. Выбор подвижного состава при формировании парка грузовых автомобилей / Х.А. Фасхиев, Д.И. Нуретдинов // АТП. – 2005. – № 12 – С. 46-48.
2. Фасхиев, Х.А. Обеспечение конкурентоспособности грузовых автомобилей на этапе разработки / Х.А. Фасхиев, И.М. Костин. – Набережные Челны: Изд-во Камского политехнического института, 2001. – 349 с.
3. Фасхиев, Х.А. Техничко-экономическая оценка грузовых автомобилей при разработке / Х.А. Фасхиев, И.М. Костин. – Набережные Челны: КамПИ, 2002. – 480 с.
4. Фасхиев, Х.А. Трехступенчатая модель оценки и выбора грузового автомобиля / Х.А. Фасхиев, А.В. Крахмалева // Грузовик. – 2006. – № 7. – С. 47-57.
5. Финансовые потоки в логистике [Электронный ресурс] // AM-logistic. – URL: <http://psyera.ru/4663/finansovyie-potoki-v-logistike>.
6. Финансовые потоки в логистике [Электронный ресурс] URL: <http://elibrn.me/uchebniki-logistika/11finansovyie-potoki-logistike-20726.html>.

© Андрианов К.Е., Яруллин Р. Р., 2014

УДК 330.322

А.М. АХМАДЕЕВ

Башкирский государственный университет

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Оценка инвестиционного проекта сводится в общем случае к построению и исследованию некоторой экономико - математической модели процесса реализации проекта. Необходимость моделирования обусловлена тем, что при оценке проекта сложный и многоплановый процесс его реализации приходится упрощать, отбрасывая малозначимые факторы и акцентируя внимание на более существенные. В результате объектом анализа становится не сам проект, а связанные с ним материальные и денежные потоки. Таким образом, проблема сводится к тому, чтобы «перевести» проектную документацию на язык денежных потоков, а интересы участников проекта отразить в расчетных формулах, позволяющих оценивать денежные потоки относительно этих интересов.

Для экономической оценки предложенных мероприятий рассмотрим проект внедрения информационных систем банка в качестве инвестиционного проекта. Затраты на внедрение проекта рассмотрим в качестве инвестиций. Следовательно, с экономической точки зрения рассмотрение IT-проекта в качестве инвестиционного означает необходимость экономического обоснования требуемых затрат и оценки эффективности предполагаемых инвестиций. Ведь развитие IT - технологий в коммерческой организации должно быть направлено на улучшение бизнеса, т.е. извлечение коммерческой выгоды.

В общем виде финансово-экономическая оценка качества предлагаемого инвестиционного проекта предусматривает сбор, верификацию и оценку трех основных финансово - экономических параметров:

- 1) потребные инвестиции с разбивкой по срокам осуществления вложений,

экономическому содержанию (капитальные вложения, оборотные средства) и направлениям использования (оборудование, программное обеспечение, строительные-монтажные работы, настройка и др.);

2) эксплуатационные затраты на операционной стадии функционирования ИТ - системы;

3) экономические выгоды ("эффекты") компании, являющиеся следствием внедрения ИТ - системы, с учетом сроков проявления, направлений и экономического содержания (увеличение прибыли, сокращение оборотных средств, сокращение затрат и др.).

При оценке эффективности инвестиционного проекта соизмерение разновременных показателей осуществляется путем приведения (дисконтирования) их к ценности в начальном периоде. Для приведения разновременных затрат, результатов и эффектов используется норма дисконта (q_H), равная приемлемой для инвестора норме дохода на капитал.

Технически приведение к базисному моменту времени затрат, результатов и эффектов, имеющих место на t - м шаге расчета реализации проекта, удобно производить путем умножения на коэффициент дисконтирования α_t , определяемый для постоянной нормы дисконта q_H , как

$$\alpha_t = \frac{1}{(1 + q_H)^t},$$

где t - номер шага расчета, $t=0,1,2,\dots,T$, (T - горизонт расчета).

Для выявления эффективности инвестиций реализации рассматриваемых проектов выполним следующие расчётные операции.

– Определим показатель внутренней нормы доходности:

$$\sum_{i=0}^T \frac{D_i}{(1 + q)^i} - \sum_{i=0}^T \frac{K_i}{(1 + q)^i} = 0,$$

где D_i - доход предприятия в i - м году жизненного цикла;

K_i - капиталовложения в объект в i - ом году;

T - жизненный цикл объекта от начала строительства до конца его эксплуатации в годах;

q - показатель внутренней нормы доходности, в долях от единицы.

Доход предприятия на i - м году жизненного цикла объекта определяется по формуле:

$$D_i = N_{\text{пр}i} \cdot \left(C_i - C_{\text{н}i} - \frac{C_{\text{пос}i}}{N_{\text{пр}i}} \right) - H_i + L_i,$$

где $N_{\text{пр}i}$ - объём производства в i - м году;

C_i - цена единицы продукции в i - м году;

$C_{\text{н}i}$ - переменные затраты на единицу продукции в i - м году;

$C_{\text{пос}i}$ - постоянные затраты в i - м году;

L_i - величина ликвидационной стоимости в i - м году.

– Определим показатель чистого приведенного дохода по формуле:

$$Ч = \sum_{i=0}^T \frac{D_i}{(1 + q_H)^i} - \sum_{i=0}^T \frac{K_i}{(1 + q_H)^i} > 0,$$

где q_H - норма дисконтирования затрат к началу строительства объекта;

Ч - приведённый чистый доход.

– Показатель рентабельности инвестиций определяется следующим образом:

$$P = \frac{\sum_{i=0}^T \frac{D_i}{(1 + q_H)^i} \cdot (1 + q_H)^t}{\sum_{i=0}^T \frac{K_i}{(1 + q_H)^i} \cdot (1 + q_H)^t} > 1,$$

– Далее вычислим показатель срока окупаемости инвестиций. Полный срок окупаемости инвестиций определяется из условия равенства балансовой стоимости объекта и полученного на этот срок дохода:

$$\sum_{i=0}^T K_i = \sum_{i=0}^{t_{OK}} D_i,$$

где t_{OK} - срок окупаемости инвестиций.

Срок окупаемости действующего объекта вычисляется по формуле:

$$t = t_{OK} - \Delta t,$$

где t - срок окупаемости объекта;

Δt - период времени от начала вложений до начала эксплуатации объекта.

Экономические расчеты показателей выполним при помощи программы EXCEL. При расчете принимаем во внимание приращение количества операций и дохода, это связано с тенденцией увеличения клиентской базы банка (увеличением эмиссии пластиковых карт). Годовую ставку дисконтирования для расчетов принимаем - 12%.

Проект №1. Приобретение приставки Cash-In для реализации услуги приема наличных платежей в банкоматах банка.

Для расчетов используем среднестатистические данные отчетности ОАО «ИнвестКапиталБанк» по пластиковым картам за 2011 - 2013 гг.

1. Количество операций по одной карте «нашего» банка в месяц 8 шт.
2. Средняя сумма транзакции - 3000 рублей.
3. Количество операций по картам стороннего банка на 1 банкомат в месяц - 540 шт.

Рассмотрим возможные тарифы по проекту (см. табл. 1).

Таблица 1

Предполагаемые комиссии в банке по первому мероприятию

Виды услуг	Размер комиссии	Порядок оплаты
Обмен валюты	2%	Списывается в момент совершения операции
Погашение кредитов	2%	Списывается в момент совершения операции
Выдача наличных средств	2,50%	Списывается в момент совершения операции
Оплата услуг	1-2%	Возмещается поставщиком услуги
Пополнение счета карты:		Списывается в момент совершения операции
картсчета открытого в ОАО "ИнвестКапиталБанке"	0-1%	
картсчета стороннего банка	2,50%	

Первоначальные капиталовложения:

- стоимость устройства Cash-In - 270 тыс. рублей на один банкомат, если учесть установку на 75 банкоматов, имеющих в банке, сумма составит - 20 250 тыс. руб.;
- установка и настройка программного обеспечения - 105,033 тыс. руб. с учетом установки на все банкоматы.
- продвижение услуг развитие функциональности 80 тыс. руб.

Доход от эксплуатации приставки Cash-In на банкомате определим на основе заданного среднего числа операций предоставляемых данным устройством, проводимых за день (средний комиссионный доход за 10 совершаемых операций в день на 1 банкомате составит 100 рублей).

100 руб. x 10 операций x 30 дней = 30 тыс. руб./мес.;

30 x 12 мес. = 360 тыс. руб./год.

Тогда общий доход от установки 75 устройств составит 27000 тыс. руб./год.

Проведем оценку денежного потока инвестиционного Проекта №1 (см. табл. 3).

Таблица 2

Денежные потоки по инвестиционному проекту №1,
тыс. руб.

Показатели	Период, квартал					
	1	2	3	4	5	6
Начальные капиталовложения, тыс. руб.	20435,33					
Денежный поток от операций, тыс. руб.	0	2250	2632,5	7107,75	14713,04	30455,99

Чистый денежный поток, тыс. руб.	-20435,33	2250	2632,5	7107,75	14713,04	30455,99
Коэффициент дисконтирования, тыс. руб.	1	0,893	0,797	0,712	0,636	0,567
Дисконтированный чистый денежный поток, тыс. руб.	-20435,33	2008,93	2098,61	5059,16	9350,41	17281,55

Рассчитывая показатели эффективности проекта, получаем следующие результаты (см. табл. 3).

Таблица 3

Значения критериев эффективности по Проекту №1

Наименование критерия	Значение критерия
Чистая приведенная стоимость (NPV)	15363,32 тыс. руб.
Внутренняя норма доходности (IRR)	29%
Индекс рентабельности (PI)	1,75
Срок окупаемости (PP)	2 года

ЛИТЕРАТУРА:

1. Белякова М.Ю. Использование финансовых показателей при оценке инвестиционных проектов // Справочник экономиста №11, 2012.
2. Дасковский В., Киселев В. Об оценке эффективности инвестиций // Экономист №3, 2013.

© Ахмадеев А.М., 2014

УДК 331

Г.Ф. АХМЕТЗЯНОВА

Башкирский государственный университет

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управление персоналом - это совокупность логически связанных действий, направленных на оптимизацию трудовых ресурсов предприятия (персонала) в аспекте их деятельности, качественных и количественных характеристик, с целью рационального достижения поставленных перед организацией целей[2].

В современном мире одной из самых главных причин успеха любой организации является уровень профессиональных знаний, навыков и умений. Знания – это основа профессионализма и компетентности всех кадров и совершенствования социальной и экономической структуры общества. Формирование и развитие трудовых ресурсов напрямую зависит от таких факторов, как воспроизводство населения, выражающееся в естественном,

миграционном и социальном движении состава и численности населения, уровня образования, здоровья [1].

Стратегическое управление персоналом организации - это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе.

Понятие стратегии управления персоналом появилось в странах Западной Европы как ответ на сложившиеся достаточно сложные экономические условия в начале 1980-х гг. на предприятиях этих стран. Создавшиеся условия диктовали необходимость дальнейшего развития теории управления, что и способствовало появлению нового подхода к персоналу организаций, расширению области применения стратегического подхода в управлении персоналом.

Стратегия - это заранее спланированная реакция организации на изменение внешней среды, линия ее поведения, выбранная для достижения желаемого результата. Стратегическое управление можно определить как процесс разработки, принятия и реализации стратегических решений, центральным звеном которого является стратегический выбор, основанный на сопоставлении собственного ресурсного потенциала предприятия с возможностями и угрозами внешнего окружения. Стержнем стратегического управления выступает система стратегий, включающая ряд взаимосвязанных конкретных предпринимательских, организационных и трудовых стратегий.

Стратегическое управление является важнейшим фактором успеха в конкурентной борьбе на рынке товаров и услуг. Понятие «стратегическое управление» было введено в 60-70 годы XX века с целью разграничения между текущим управлением на уровне производства, и управлением которое осуществляется на высшем уровне. Стратегическое управление - это такое управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как ее основу, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации, адекватные воздействия окружающей среды, позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что в конечном счете дает возможность организации выживать в долгосрочной перспективе, достигая при этом своих целей.

Исходя из выбранной стратегии, на предприятии реализуются соответствующие кадровые мероприятия - действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации на разных этапах ее развития, и является типом стратегии самой организации. Кадровая политика предусматривает, в первую очередь, формирование стратегии управления персоналом организации, которая учитывает стратегию развития организации. Следовательно, цель кадровой стратегии - преобразование общей стратегии деятельности предприятия и осуществление самостоятельных действий в сфере персонала по расширению, содержанию и использованию кадровых ресурсов. Таким образом, целевое значение кадровой стратегии следует из двойственного характера человеческих ресурсов: с одной стороны, это шансы, но одновременно и ограничения для существующей стратегии предприятия и будущих ее изменений.

Наличие в организации кадровой стратегии означает, что:

1) привлечение работников, их использование и развитие осуществляются не стихийно, а целенаправленно и продуманно, в соответствии с миссией, долгосрочными целями развития организации;

2) ответственность за разработку, реализацию и оценку долгосрочных целей в области управления человеческими ресурсами принимают на себя руководители высшего звена организации;

3) существует взаимосвязь между долгосрочными целями управления человеческими ресурсами и стратегией развития организации в целом и ее отдельными компонентами

Таким образом, стратегия управления персоналом организации - это состав и последовательность принимаемых решений по использованию кадровых ресурсов, с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, которые позволяют данной организации в определенном интервале времени достичь поставленных целей за счет выработки соответствующей системы воздействий на персонал[2].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богатырева М.Р., Мустафина Л.И., Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих // Интернет-журнал Науковедение. 2014. № 2. С. 62.
2. Дуракова И.Б. Управление персоналом / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова и др. - М.: Норма, 2009.
3. Попова Т.Е. Управление персоналом: Краткий конспект лекций / Т.Е. Попова, И.П. Бобрешова, Т.А. Чувашова. - Оренбург: ГОУ ОГУ, 2004.

© Ахметзянова Г.Ф., 2014

УДК 316.354

Р.А. АХМЕТЬЯНОВА

Башкирская академия государственной службы и управления при Президенте
Республики Башкортостан

ОСОБЕННОСТИ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)

В данной работе раскрыты проблемы молодежного предпринимательства Республики Башкортостан. По мнению автора, они являются последствиями ограничений институциональной среды.

Молодежное предпринимательство в Республике Башкортостан является одним из приоритетных направлений государственной молодежной политики и государственной политики в области поддержки малого и среднего предпринимательства. Однако, как бы это ни парадоксально звучало, но в современном российском законодательстве до сих пор отсутствует понятие «молодежное предпринимательство», хотя определенные государственные меры по его поддержке реализуются. Поэтому главной проблемой институционализации молодежного предпринимательства является необходимость его законодательного закрепления.

Для этого необходимо понимание молодежного предпринимательства как экономической функции и его понимание как социального слоя. Под молодежным предпринимательством мы понимаем осуществление организационной инновации в целях извлечения прибыли (другого дополнительного дохода). Таким образом, в

молодежном предпринимательстве как социально-экономическом явлении необходимыми являются три элемента: организационное действие; инициирование изменений; денежный доход как цель и критерий успеха [1,169]. Оно может быть связано или не связано с собственностью на капитал, сопровождаться или не сопровождаться трудовой (управленческой или исполнительской) активностью. Таким образом, молодежное предпринимательство – это самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в установленном законом порядке субъектами молодежного предпринимательства (особой группой в возрасте до 30 лет).

Эффективность мер государственной и муниципальной поддержки молодежного предпринимательства прямо зависит от качества сформированной в регионе институциональной среды и ее адекватности современному уровню развития социально-экономических и производственных отношений в обществе [2]. Институциональная среда в Республике создает условия формирования молодежного предпринимательства, которые либо оказываются недостаточно эффективными, либо блокируют возможности его развития. И прежде всего это становится возможным благодаря несовершенству федеральных и региональных законов в сфере молодежного предпринимательства, отсутствию взаимодействия между структурами, осуществляющих в системе управления на государственном, региональном и финансовом уровнях меры по его поддержке и, наконец, низкому уровню эффективности деятельности государственных и муниципальных органов молодежной политики, работающих с молодыми предпринимателями. Низкие показатели качества институциональной среды во многом обусловлены высоким уровнем коррупции, блокирующей возможности сокращения административных барьеров. Недоработанность законодательной базы в области местного самоуправления позволяет на местном уровне игнорировать нормативную базу поддержки малого и среднего предпринимательства, не применять правовые инструменты, предоставленные федеральным законодательством, вычленять отдельные меры из списка мероприятий, направленных на развитие молодежного предпринимательства.

Согласно региональной целевой программе «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан» на 2013-2018 годы, субъектам молодежного предпринимательства выделяются субсидии, отдельные средства из федерального и местного бюджета на содействие развитию молодежного предпринимательства, повышению активности предпринимательской деятельности среди молодежи. Финансирование из государственных источников является действенным механизмом и реальной помощью молодым предпринимателям. Молодые предприниматели на начальной стадии становления бизнеса при условии соответствия установленным требованиям могут рассчитывать на конкретную финансовую помощь. Основное внимание, таким образом, уделяется вовлечению молодых людей в предпринимательскую деятельность, информационно-консультативную поддержку и в меньшую очередь, в поддержку процесса продвижения малых предприятий.

Проблемным направлением в развитии молодежного предпринимательства является разработка механизмов финансовой поддержки инновационной деятельности. Безвозмездное финансирование из бюджета (гранты) запрещено Бюджетным кодексом РФ. Отсутствуют инструменты государственного и муниципального софинансирования частных исследований

и разработок в сфере молодежного предпринимательства. Не существуют возможности привлечения частных инвесторов к участию в финансировании молодежных предприятий.

Решение большинства проблем, возникающих в сфере развития молодежного предпринимательства носит системный характер. Для повышения эффективности работы органов государственной и муниципальной власти с молодежью в сфере предпринимательства необходимы изменения на федеральном уровне, где определяются основные направления, принципы и формы государственной поддержки молодежного предпринимательства, конкретизация которых осуществляется на следующих, региональном и муниципальном уровнях системы управления. Поскольку на региональном уровне устанавливается лишь единый для региона общий порядок оказания государственной поддержки малому бизнесу, учитывающий специфику региона и особенности типов муниципальных образований, текущие и перспективные социально-экономические потребности региона, обеспечивающий согласованность интересов населения, малых предприятий региона и государства в целом, при этом не противоречащий федеральному законодательству. Функцией региональных органов поддержки молодежного бизнеса является реализация мероприятий, разработанных на федеральном уровне, разработка правовых актов по поддержке в соответствии с потребностями региональных субъектов молодежного предпринимательства, индикативное планирование в контексте форм и методов региональной государственной поддержки, прямое финансирование молодых предпринимателей региона, обратившихся за поддержкой, сбор и анализ данных о развитии молодежного бизнеса, обеспечение обратной связи государственных органов с субъектами молодежного предпринимательства, защита его интересов, консультативное обеспечение государственной политики в области поддержки молодежного предпринимательства, создание условий для формирования субъектов инфраструктуры государственной поддержки и координация их деятельности.

Поэтому пути достижения институциональной стабильности и правовой защищенности молодежного предпринимательства заключаются в формировании качественной институциональной среды: единой нормативно-правовой базы, устранения административных барьеров, создании инфраструктуры поддержки и укрепления системы финансово-кредитного содействия молодым предпринимателям.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Шумпетер Й. Теория экономического развития. М. Прогресс. 1982. с. 169-170
2. Головкин М.В. К вопросу об эффективности институциональной среды малого предпринимательства [электронный ресурс] Интернет-журнал «Экономические исследования», №7 (11). 2011.URL: <http://www.erce.ru/internet-magazine/magazine/28/404/> (дата обращения 16.09.2014)

© Ахметьянова Р.А., 2014

МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

В России малый бизнес в условиях рыночной экономики находится в центре интересов современного общества, затрагивает жизнь всех социальных слоев населения, является неотъемлемой частью современной рыночной экономики регионов. Все большую роль играет данный сектор в создании валового внутреннего продукта (ВВП), наполнении доходных статей бюджета, занятости населения, снижения уровня безработицы, внедрении инновационных разработок, повышении конкурентоспособности [1, с.24].

Малое предпринимательство — предпринимательство, опирающееся на деятельность небольших фирм, малых предприятий, формально не входящих в объединения.

В российском законодательстве до 2008 г. был официально принят термин «малое предпринимательство». К микропредприятиям относились предприятия, имеющие не более 10 работников, малыми предприятиями считались предприятия с численностью работающих менее 100 человек, а средними предприятиями — предприятия с численностью занятых от 101 до 300 чел. С 1 января 2008 г. вступил в силу новый Федеральный Закон (ФЗ) «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ», который устанавливает среднюю численность работников: для средних предприятий — от 101 до 250, для малых — до 100 человек включительно, среди малых предприятий выделяют микропредприятия с числом занятых до 15 человек. А также устанавливает предельные значения выручки от реализации товаров (работ, услуг): для микропредприятий — 60 млн. рублей, для малых предприятий — 400 млн. рублей, для средних — 1000 млн. рублей [2].

Малое предпринимательство являются одними из основ стабильности экономики страны. Увеличение его доли в экономике способствует увеличению налогов поступающих в бюджет, уменьшению обязательств по трудоустройству населения, а также обеспечению населения товарами и услугами общего потребления разных уровней.

По данным статистики, на 1-е января 2012 года число малых предприятий составляло 2003 тыс. единиц и число индивидуальных предпринимателей 4,1 млн. человек, из них фактически ведущие деятельность - 2,6 млн. человек. Суммарный объем выручки малых предприятий и ИП составил 32171,1 млрд. рублей [7]. Поэтому значимость малого предпринимательства для экономики страны очень велика.

Согласно «Прогнозу долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» Министерства экономического развития к 2030 году планируется увеличение количества малых предприятий до 7,7 млн. единиц [4].

Исходя из последних данных статистики за 2013 и первого полугодия 2014 года число индивидуальных предпринимателей сократилось на 500 тысяч. Это связывают с увеличением обязательных платежей в пенсионный фонд, более чем в два раза, с 17 до 36 тысяч рублей в год, при доходах от 50 до 100 тысяч рублей, т.е. до 70% от прибыли [3]. При получении прибыли превышающей 100 тыс. рублей в год, налог еще выше.

В то же время, по данным Федеральной налоговой службы по налогам и сборам, лишь 26% из прекративших свое существование реально вели предпринимательскую деятельность.

Одним из способов продолжения предпринимательской деятельности для бывших ИП может быть трансформация в ООО, что имеет, как свои плюсы (отсутствие обязательных платежей в пенсионный фонд), так и минусы. Одним из основных минусов является не возможность свободного использования прибыли.

Малые предприятия, особенно, в современных экономических условиях, крайне не стабильны и зависимы от внешних условий. В случае увеличения темпов инфляции и снижения покупательной способности населения, еще большему количеству малых предприятий грозит закрытие, либо уход в теневую область экономики.

Положительным, в данной ситуации, может стать выход на первый план конкурентоспособных и эффективных предприятий и избавление от не эффективных.

В рамках поддержки малого и среднего предпринимательства осуществляются ряд программ, позволяющих получить безвозвратную субсидию на открытие и развитие бизнеса - 58800 рублей в центре занятости. Данные субсидии являются адресными и расходовать их можно только на приобретение оборудования и сырья.

В настоящее время действует программа по поддержке малого и среднего предпринимательства. Из бюджета Республики Башкортостан, совместно с федеральным бюджетом, согласно постановлению правительства Республики Башкортостан от 20 июля 2012 года №249 "О долгосрочной целевой программе "Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан" на 2013-2018 годы, выделено 1978320,614 тыс. рублей [6]. Субсидии по данной программе составляют до 300000 рублей.

Не смотря на реализуемые государством меры и программы, существует ряд проблем предпринимательства, которые можно разделить на следующие группы:

- Организационные, связанные с юридическим оформлением и регистрацией, открытием счета в банке;

- Материально-техническое обеспечение: нехватка производственных помещений и оборудования, низкая квалификация персонала; низкая правовая защищенность деятельности;

- Финансовые (инвестиционные) проблемы и проблемы капитализации сбережений индивидуальной ликвидности: затруднения в легализации капитала для регистрации предприятия, проблема формирования стартового капитала, установление связей с поставщиками;

- Кредитная необеспеченность.

Сами представители предприятий распределяют по важности свои проблемы следующим образом:

- Недостатки налоговой системы;
- Отсутствие оборотных средств;
- Низкий платежеспособный спрос населения;
- Высокая арендная плата;
- Экономическая политика государства;
- Недоступность кредитов;
- Дороговизна сырьевых ресурсов;
- Слабое развитие внутреннего рынка;
- Высокие тарифы на перевозки;
- Отсутствие производственных площадей [5].

Меры по развитию Малого предпринимательства

По нашему мнению, для поддержки и развития малого бизнеса необходимо:

- Обеспечить малый бизнес дешевыми и доступными кредитами;
- Ослабить налоговую нагрузку или отменить налоги на предпринимателей в первые три года деятельности и в периоды кризиса.
- Разработка законодательной базы для поддержки и защиты малого предпринимательства;
- Разработка доступной образовательной среды для желающих открыть и уже имеющих свое дело;
- Обеспечение застрахованности расчетных счетов в 100% объеме, не зависимо от суммы.

По нашему мнению, вышеуказанные меры помогут частично снизить нагрузку на малый бизнес и будут способствовать его развитию. При этом, необходимо вести постоянную работу с целью улучшения климата для роста, как малого предпринимательства, так и экономики в целом.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ахунов А.Р., Гришина Т.П. Географические электронные бизнес-карты территорий как инструмент поддержки малого и среднего предпринимательства в регионе // ЭПОС. – М., 2009. – 24-34 с.
2. Федеральный Закон № 209-ФЗ от 24 июля 2007 года «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»
3. Малый бизнес Башкортостана: портал малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс] <http://mbbash.ru/content/legislation/regionalleg/m,80,7711/> (д.о.01.10.2014)
4. Министерство экономического развития [Электронный ресурс] http://economy.gov.ru/minrec/activity/sections/macro/prognoz/doc20130325_06 (д.о. 01.10.2014)
5. Объединение бизнесменов города Шахты [Электронный ресурс] <http://business-shahty.ru/support/problems/>
6. Российская газета [Электронный ресурс] <http://business-shahty.ru/support/problems/> (д.о. 01.10.2014)
7. Росстат [Электронный ресурс] <http://gks.ru> (д.о. 01.10.2014)

Акчурин Р.С., Ахунова Р.А. ©

УДК 334

О.А. БАЛАНДИНА

Башкирский государственный университет

РОЛЬ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ И ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Очевидно, что успех инновационного развития промышленного предприятия невозможен без технологических изменений. Однако, анализу научно-технических стратегий современными авторами уделяется недостаточное внимание, даже Российские авторы, как и

западные коллеги, делают акцент на маркетинговых стратегиях, подразумевая под ними инновационные стратегии вообще.

В свете вышесказанного представляет интерес классификация научно-технологических стратегий, предложенная Герасимовым. В основе его классификации лежит тот факт, что предприятие в процессе эволюции новой технологии проходит три этапа развития своего технологического потенциала.[1, С. 35]

Первый этап – это этап интенсивных фундаментальных и прикладных исследований. Второй этап – это этап разработки и стандартизации новой технологии и переход к разработке на ее основе нового технологического процесса и новой продукции. Третий этап – это этап практического применения новой технологии, этап коммерциализации проекта.

Стратегия организации, использующей новую технологию, зависит, прежде всего, от научно-технологического потенциала самой организации.

По мнению Герасимова, на первом этапе действующие зрелые предприятия используют имеющиеся в их распоряжении ресурсы для освоения широкого спектра технологического применения и сегментов рынка. На втором этапе действующие зрелые предприятия начинают разработку различных проектов, стремясь использовать наиболее сильные элементы своего потенциала, привлекают внешнюю кооперацию. Новые инновационные предприятия на втором этапе ищут партнеров, обладающих недостаточными у них производственными и сбытовыми ресурсами, дающих им возможность накопить потенциал для самостоятельного коммерческого использования новой технологии. На завершающем этапе действующие зрелые предприятия используют стратегию преимуществ от масштаба производства и завоевания прочных позиций в конкретном сегменте рынка. Технологическая стратегия мелких инновационных предприятий имеет специализированный характер, концентрируясь на выпуске новой продукции производственного назначения.

На основании предложенной выше классификации Герасимов делает вывод о стратегических задачах управления.

Инновационная деятельность крупных предприятий, имеющих дивизиональную организационную структуру, развивается широким фронтом. По мнению Герасимова, основными технологическими преимуществами такого предприятия являются интенсивные научно-исследовательские работы, создание комплексных технологических систем производства. Перечень стратегических задач управления, предложенных Герасимовым для зрелых предприятий включает мобилизацию дополнительных активов для выхода на новые продуктовые рынки, проведение внутренней реорганизации, необходимой для освоения новой продукции. На наш взгляд, выход зрелого промышленного предприятия на новые продуктовые рынки, в лучшем случае, невозможен, а в худшем, просто губителен. Это предложение, скопированное с западных источников, применимое к мелким производителям, ни в коем случае не применимо к крупным промышленным предприятиям.

Основное стратегическое преимущество мелких инновационных предприятий заключается в их мобильности, дающей возможность согласовать технологию с конкретными запросами потребителя. Стратегическая задача управления, по мнению Герасимова, здесь заключается в нахождении и удержании прочной рыночной ниши, постоянной обратной связи с потребителем, систематическом учете результатов применения продукции, опыта пользователей.

На наш взгляд данная классификация не имеет под собой логического обоснования. Очевидно, что на первом этапе, как зрелое предприятие может, попросту, не иметь ресурсов

для освоения новых сегментов рынка, так и новое инновационное предприятие может быть создано исключительно для проведения фундаментальных и прикладных исследований, имея при этом, в запасе необходимый финансовый капитал. Современная Российская практика показывает, что для зрелого предприятия, имеющего большие переменные издержки, такие как, затраты на покупку сырья, тепло- и электроэнергии, плата за негативное воздействие на окружающую природную среду, иметь в своем штате крупное научно-исследовательское подразделение становится непозволительной роскошью. При этом вновь созданные научно-технические подразделения на деле оказываются реструктуризованными техническими, технологическими и производственными отделами предприятий, способными, в лучшем случае, при хорошо налаженных коммуникациях с финансовыми службами проводить закупку научных исследований на стороне, а в худшем - ведущими оперативную текущую деятельность по мониторингу действующего производства. Исходя из вышеизложенного, основной задачей стратегического управления зрелым промышленным предприятием, на наш взгляд, является анализ имеющихся издержек и поиск путей их снижения. Внедрение инновационных способов переработки сырья, а так же энергосберегающие технологии – являются основными задачами стратегического управления данным предприятием.

Действия предприятий на втором этапе данная классификация вообще описывает весьма туманно, поясняя, что на этом этапе как действующие зрелые, так и новые инновационные предприятия привлекают внешнюю кооперацию. Возможность накопления потенциала новыми предприятиями звучит неубедительно и требует пояснений, на наш взгляд, речь здесь идет о накоплении опыта и знаний специалистами организации. Технологическая стратегия мелких предприятий, отнесенная в данной классификации к третьему этапу скорее имеет отношение к сфере деятельности предприятия.

Таким образом, на наш взгляд, интерес в данной классификации представляет лишь выделение и характеристика различных этапов развития потенциала организации.

Проведенный анализ инновационных стратегий, позволяет сделать вывод: они являются типологиями функциональных технологических стратегий.

Для успешного взаимодействия с внешней средой необходим новый подход к формированию стратегии фирмы путем включения в нее маркетинговых, социальных и экологических составляющих. В условиях государственных экологических ограничений становится все более актуальным вопрос органичного развития предприятия в области экологии и экономики.

Основные направления экологического развития могут сильно различаться, быть специфическими для каждой конкретной организации. Тем не менее, можно предложить типичный список целей, включающий следующие компоненты: методы минимизации влияния на окружающую среду, соответствие законодательству, управление уровнем загрязнения, эффективность использования энергии, экологическое обучение, транспортная стратегия и т. д. Сегодня приоритетное значение приобретают экологические стратегии, направленные на так называемое цикличное хозяйствование, где на всех стадиях создания продукта ставится цель обеспечить многоразовое использование как непосредственно основного продукта, так и сопряженных с ним побочных продуктов. Разумеется, одновременно перед предприятием стоит задача конкретизировать содержание экологической стратегии с учетом специфики конкурентной ситуации на рынке.[2, С. 87]

В целом следует отметить, что экологическая стратегия направлена на четыре поля экологических действий – продукт, производство, сотрудники и коммуникация. В центре

производственного анализа находится сокращение нагрузки на окружающую природную среду путем уменьшения производственных эмиссий и экономии используемых ресурсов. В области продукта внимание концентрируется на уменьшении отрицательного воздействия на окружающую природную среду непосредственно продуктом на протяжении всего его жизненного цикла. Поведение и мотивация сотрудников как носителей экологических действий являются предметом следующего поля действия.

Таким образом, экологическая стратегия образует, потенциал для долговременной интеграции экологических аспектов и аспектов конкурентной стратегии.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Герасимов В.В. Управление инновационным потенциалом производственных систем / В.В. Герасимов, Л.С. Минина, А.В. Васильев– Новосибирск : НГАСУ, 2010. –64с.
2. Морозова, О.В. Роль экологической стратегии в управлении конкурентоспособным предприятием / О.В. Морозова//Вестник СамГУ. – 2011. - №9. - С. 85-90
3. Руководство Осло: Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям- М.: ЦИСН, 2010. – 192с

© Баландина О.А.,2014

УДК 331.108

А.А. БАТРАКОВА

Башкирский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ ПРОДВИЖЕНИЯ КАДРОВ И РОТАЦИЯ

Успешное функционирование любой организации зависит от качественного кадрового состава организации. Повышенное внимание руководства к вопросам развития и продвижения кадров свидетельствует о заинтересованном повышении качества персонала, с одной стороны, а с другой - успех для деятельности организации в целом [1].

Ротация является важной составляющей механизма управления коллективом и карьерой сотрудников и ее суть состоит в горизонтальных должностных перемещениях с целью повышения квалификации работника, его профессионального разряда или категории. Ротация работников определенного уровня профессиональной подготовки и образования позволяет раскрыть кадровый потенциал без значительных материальных затрат, предупреждает ошибочные решения, связанные с продвижением работников по службе, предотвращает развитие конфликтов в коллективе [2].

Вертикальный профессионально-квалификационный рост предусматривает поэтапное продвижение работника по служебной лестнице с соответствующими изменениями должностей (разрядов) и заработной платы. Горизонтальное перемещение работника (собственно ротация) предполагает перевод рабочего или служащего с одного участка производства на другой без изменения квалификационного разряда или должности, но, как правило, с увеличением заработной платы. И вертикальная, и горизонтальная ротация, как правило, сопровождается различными формами специальной подготовки и переподготовки кадров[3].

Смысл ротации заключается в том, что:

- разнообразие приносит сотруднику удовлетворение новой занимаемой должностью, новыми выполняемыми функциями, новыми поставленными задачами, достижением новых целей и результатов, то есть развитием собственной карьеры, следовательно, сотрудник не ищет «новизны» в другой компании (хуже — у конкурентов);

- воспитывается чувство общности между сотрудниками всей компании, усиливается их готовность к компромиссу, сотрудничеству, работе в команде[4].

Для того чтобы управлять продвижением сотрудников по служебной лестнице требуется глубокое изучение мотивов, определяющих их трудовую деятельность на каждом этапе карьеры. С этой целью во многих организациях в кадровых отделах, профсоюзных комитетах, консультационных центрах, среди руководства формируются блоки по управлению карьерой сотрудников [2].

Плановое продвижение рабочих на места более квалифицированного и творческого труда может быть представлено в следующей последовательности:

- замещение вакантных мест рабочих высококвалифицированного труда (V и VI разрядов), перешедших на должности бригадиров, специалистов и служащих, осуществляется из рабочих квалифицированного труда (III и IV разрядов);

- вакантные места, освобождающиеся в связи с продвижением рабочих квалифицированного труда или появляющиеся в связи с расширением производства, замещаются рабочими начальной квалификации (I и II разрядов);

- появившиеся вакантные рабочие места, требующие начальной квалификации, заполняются учениками и рабочими, принимаемыми на предприятие со стороны.

Профессиональному продвижению рабочих могут способствовать освоение новой профессии в области квалифицированного и высококвалифицированного труда, обучение на курсах переподготовки или повышения квалификации, повышение профессионального мастерства за счет овладения смежными специальностями, повышение образовательно-квалификационного уровня без отрыва от производства в вечерних профтехучилищах, университетах и колледжах [3].

Любая ротация персонала в компании имеет ряд позитивных черт — она:

- способствует обновлению коллектива подразделения;

- повышает готовность к принятию каких-либо изменений и нововведений. Например, из опыта японских компаний можно видеть, что персонал проходит почти все карьерные ступени в компании (ученик-стажер, рабочий-служащий, специалист, руководитель различных подразделений — это необходимо для полного понимания всеми сотрудниками, чем занимаются в каждом подразделении), предлагает сотрудникам новые цели, задачи и планируемые результаты[4].

Подытоживая рассуждения о месте и роли ротации в работе с персоналом, следует подчеркнуть, что любая ротация должна проводиться в соответствии с общим планом кадровой работы и основываться на принципах законности, демократии, социальной справедливости, профессионализма, взаимной открытости, исходить из служебной необходимости, учитывать интересы ведомства и сотрудников. Умело используя ротацию, руководители не только укрепляют кадровую структуру предприятия (особенно в провинции, где источники кадрового пополнения скудны), но и развивают творческий потенциал коллектива, обеспечивая высокую эффективность труда [2].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богатырева М.Р., Шкильдина А.Л. Планирование карьеры посредством развития трудового потенциала работника // Гуманитарные научные исследования. 2014. №3(31). С. 27.
2. Христофоров И. / Интернет-журнал MainJob. 2014.
3. Щекин Г.В., Организация и психология управления персоналом// Учебно-методическое пособие. – К.: МАУП, 2002. 832с.
4. Папонова Н.Е./ Интернет-журнал Кадры предприятия. 2003. №10.

© Батракова А.А., 2014

УДК 331

Ю.И. БЕЗЗУБКО, Н.Г. ВИШНЕВСКАЯ

Лицей г. Димитров (Украина),
Башкирский государственный университет

НОВІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Ринок праці молоді характеризується наявністю великих проблем, найбільшою з яких є молодіжне безробіття. Безробіття несе з собою не тільки бідність значним верствам населення, а й духовну, моральну, моральну деградацію людей. Тому вирішення проблеми зайнятості населення стоїть в числі найважливіших, першочергових завдань у будь-якій цивілізованій країні. Особливо гостро ця проблема відбивається на соціально незахищеному шарі населення - молоді.

У щорічній доповіді Міжнародної організації праці «Глобальні тенденції зайнятості – 2013» відзначається, що на глобальних ринках праці вже 4 роки зберігаються критичні умови, а число безробітних у світі, у порівнянні з докризовим періодом, зросло на 4,2 млн. осіб. та становить понад 192 млн. осіб. При цьому, молодь залишається серед тих, кого криза робочих місць уразила найбільше. У 2012 році у світі налічувалось майже 74 млн. безробітних серед молодих людей віком 15-24 роки. Вірогідність безробіття серед молоді втричі вище, ніж серед дорослих [1]. Проблема ринку праці і молодіжного безробіття є актуальною для усіх європейських країн. У Європейському Союзі, за даними статистичного відомства Євростат [2], майже шість мільйонів людей, яким ще не виповнилося 25 років, не мають роботи. Рівень безробіття серед юнацтва і молодих дорослих у лютому становив 23,5 відсотка, тобто був удвічі вищим, ніж серед дорослих (10,9 відсотка).

Проблема ринку праці молоді в Україні посилюється важкою демографічною ситуацією. В даний час демографічна ситуація в Україні характеризується зниженням темпів природного приросту, старінням населення і скороченням чисельності жителів у працездатному віці, зростає частка осіб пенсійного та передпенсійного віку. У цих умовах молодь є практично єдиним джерелом поповнення природної втрати і приросту чисельності працівників у всіх галузях народного господарства.

Дослідження ринку праці проводили відомі вітчизняні та зарубіжні вчені (Вишневіська Н.Г., Цыганкова И.В., Ильина Л.О., Остапенко Ю.М. та інші). Однак, дискусійними та мало досліджуваними залишаються теоретичні питання (визначення сутності, ролі ринку праці молоді в системі соціально-трудова відносин) практичні питання (оцінка стану ринку праці

та молодіжного безробіття, регулювання ринку праці молоді). Все це визначило мету та завдання даного дослідження.

Під час дослідження були визначені наступні характерні особливостями ринку праці молоді:

1. Велика частина незайнятих з цієї категорії населення представлена випускниками різних типів навчальних закладів. Особлива група незайнятої молоді - це випускники середніх загальноосвітніх шкіл, технікумів, ВНЗ.

2. Для цього ринку праці характерні низька конкурентоспроможність, індивідуальність професійної орієнтації та професійна невизначеність, залежність від соціальних виплат, відсутність трудових навичок і виробничого досвіду, тривалий період майбутньої працездатності, сприйнятливості інновацій, висока витривалість та інтенсивність праці, висока професійна й географічна мобільність [3].

3. В силу своїх соціально - професійних характеристик, молодь найчастіше піддається дискримінації на ринку праці. Вік є однією з підстав дискримінації на ринку праці [4]. Молоді люди виявляються або в групі неповно (частково) зайнятих, або в групі безробітних. Близько 60 % відмов з боку роботодавців у прийомі випускників на роботу пов'язано з відсутністю досвіду роботи останніх і необхідної професійної кваліфікації [5].

4. Слід зазначити, що не завжди особливості молоді на ринку праці негативно сприймаються потенційними роботодавцями. Високий рівень соціальної та трудової мобільності молоді може бути позитивно сприйнятий роботодавцем, якщо організація обрала підприємницьку стратегію бізнесу. Ця стратегія характеризується високим ступенем ризику, орієнтиром на швидке досягнення поставлених цілей. У цих умовах особливо цінними якостями працівників стають готовність до ризику в інтересах компанії, ініціативність, контактність, відсутність трудових стереотипів.

Молоді співробітники будуть менше чинити опір інноваціям. Ця якість молоді виявляється найбільш затребуваним в умовах стратегії злиття і поглинань. У цих випадках домінуюча організація прагне позбутися кадрових співробітників поглинутих компаній, побоюючись впливів чужої організаційної культури. Тоді у молоді виявиться більше шансів зберегти свої робочі місця за рахунок готовності до адаптації.

У порівнянні з іншими віковими групами працівників, молодь характеризується більш тривалим періодом майбутньої працездатності, що в різній мірі може бути затребуване організаціями.

5. Сьогодні відчутно виявляються тенденції відходу молоді зі сфери матеріального виробництва та перетікання її в недержавний сектор економіки: у сфери торгівлі, послуг, фінансової, банківської та посередницької діяльності. Для економіки країни важливо не тільки кількісний стан молодих трудових ресурсів, але їх якість, що визначається рівнем освіти молоді.

6. Значну питому вагу на ринку праці молоді припадає на молодіжне безробіття. Безробіття молодих людей є однією з найгостріших соціально-економічних проблем сучасної України. За останні роки питома вага молоді у загальній кількості безробітних досягла 30%.

За даними Державної служби статистики України, у 2012 році рівень зайнятості серед осіб у віці 25-29 років був вищий, ніж в середньому по Україні та становив 73,8%. Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник склав лише 33,7%. Низький рівень зайнятості серед таких осіб обумовлений тим, що молодь у такому віці навчається та не має стійких конкурентних переваг на ринку праці.

Для оцінки регіональних ринків праці молоді в Україні, в дослідженні була використана методика оцінки, яка запропонована російською вченою Вішневською Н.Г. [6]. Слід зазначити, що по суті була здійснена вперше апробація цієї методики в Україні. Відповідно до цієї методики для оцінки регіональних ринків праці було здійснено розрахунок нового показника: рівня порівнянного молодіжного безробіття (І). Даний показник було розраховано за формулою 1:

$$I = D / B - D / Z, \text{ де (1)}$$

І - рівень порівнянного молодіжного безробіття;

Д / Б - питома вага молоді в числі всіх безробітних, у %;

Д / З - частка всієї молоді, в числі всіх зайнятих в економіці, у %.

Визначення типу ринків здійснювалося за наступними ознаками:

Д / З > Д / Б - позитивний тип молодіжного ринку праці;

Д / З \approx Д / Б (при СБ < 10) - рівноважний тип молодіжного ринку праці;

Д / З < Д / Б - негативний тип молодіжного ринку праці. Розрахунки типів регіональних ринків молоді в Україні наведено в табл.1

Таблиця 1

Визначення типів регіональних ринків молоді в Україні

Регіон (область)	Д/Б	Д/З	Д/Б – Д/З	Тип молодіжного ринку праці
Автономна Республіка Крим	55,3	28,9	26,4	негативний тип
Вінницька	50,1	28,9	21,2	негативний тип
Волинська	74,1	33,3	40,8	негативний тип
Дніпропетровська	56,4	34,0	22,4	негативний тип
Донецька	33,0	33,2	-0,2	позитивний тип
Житомирська	59,4	28,8	30,6	негативний тип
Закарпатська	43,3	34,2	9,1	рівноважний тип
Запорізька	64,0	30,4	33,6	негативний тип
Івано-Франківська	73,7	31,9	41,8	негативний тип
Київська	51,7	30,0	21,7	негативний тип
Кіровоградська	68,7	29,3	39,4	негативний тип
Луганська	51,6	31,1	20,5	негативний тип
Львівська	56,7	31,7	25,0	негативний тип
Миколаївська	59,5	29,2	30,3	негативний тип
Одеська	38,4	31,0	7,4	рівноважний тип
Полтавська	61,4	30,4	31,0	негативний тип
Рівненська	64,1	32,6	31,5	негативний тип
Сумська	50,2	28,8	21,4	негативний тип
Тернопільська	58,6	30,1	28,5	негативний тип
Харківська	54,4	30,0	24,3	негативний тип
Херсонська	42,4	27,7	14,7	негативний тип
Хмельницька	56,8	29,5	27,3	негативний тип
Черкаська	63,1	27,4	35,7	негативний тип

Чернівецька	41,8	32,8	9,0	рівноважний тип
Чернігівська	41,9	27,4	14,5	негативний тип

Таким чином, у процесі дослідження були визначені типи регіональних ринків праці молоді. Слід зазначити, що кожен тип ринку праці молоді має свої характерні риси й особливості, які необхідно використовувати при розробці заходів щодо регулювання ринків праці молоді.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Глобальные тенденции занятости в 2013 году. Режим ел. доступу: www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/.../2013/0121_2.htm.
2. Eurostat. Режим ел. доступу: ec.europa.eu/eurostat
3. Цыганкова И.В. Качество трудовой жизни молодежи России: концептуальные основы формирования [Текст]: автореф. дис. ... док. экон. наук / И.В. Цыганкова. – М., 2008. – 56 с.
4. Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник /Л.О. Ильина.– Ростов-на-Дону.: Феникс, 2008.
5. Рыкова Е.А. Технология поиска работы [Текст]: учеб. пособие для учащихся учреждений НПО и общеобразовательных школ / Е.А. Рыкова, И.А. Волошина, Л.Н. Прожерина.- М.: Профобридат, 2001. – 96 с.
6. Вишневская Н.Г.Методология исследования региональных рынков труда/Н.Г.Вишневская//Журнал экон. теории.- 2009.- №3. – С. 210-213.
7. Кутаев Ш.К., Вишневская Н.Г., Новикова И.В. Концептуальные основы функционирования и развития рынка труда: опыт регионов / Под общей ред. Ш.К. Кутаева. - М.: Издательство «Перо», 2013. - 272 с.

© Беззубко Ю.І., Вишневская Н.Г., 2014

УДК 331.556; 314.7

И.Р. БОГАТЫРЕВ

Башкирский Государственный Университет

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Миграция, как сложный социально-демографический процесс требует учета исторических, политических, социально-трудовых и иных условий как на территориях выхода, так и на территориях вселения мигрантов. Размеры и направления миграционных потоков имеют свои региональные особенности.

В советские годы одни регионы выступали донорами, другие – территориями вселения. Например, Башкортостан по существу все годы советской власти был регионом выхода мигрантов.

Миграция охватила в основном русское и русскоязычное население, во-вторых, она носила вынужденный характер. Естественно, у мигрантов не возникало проблем с изучением языка, культуры, образа жизни населения, поскольку их подавляющее большинство

сформировались в условиях советского государства. Таким образом, проблемы адаптации и интеграции мигрантов в местное сообщество практически не существовало. Достигнув значительных масштабов к середине 1990-х гг., приток беженцев и вынужденных переселенцев в Россию постепенно стал уменьшаться. Со временем в стране стала изменяться социально-экономическая ситуация: наметился выход из кризиса, стабилизировалась экономика. Заметные изменения произошли и в демографических процессах, которые отличались противоречивыми тенденциями. С одной стороны, увеличился показатель рождаемости, с другой – сохранилась тенденция к снижению численности населения.

В настоящее время в межгосударственной миграции произошли коренные изменения. Иным стал состав государств выхода иммигрантов. Из их числа выпали прибалтийские страны, существенно сократился поток переселенцев из Украины, Белоруссии, стран Закавказья, из Казахстана. Основной поток мигрантов в Россию в настоящее время направляется из таких стран СНГ, как Таджикистан, Узбекистан, Киргизия. На указанные три страны в 2008 г. приходилась половина всех трудовых мигрантов. Доля мигрантов из Китая, Турции и Вьетнама составила 21 %.

В корне изменились и цели иммиграции. Предыдущие миграционные процессы имели своей целью переселение мигрантов в Россию. Современная же миграция преследует, прежде всего, цель временного трудоустройства. Если разделить мигрантов по данному признаку, то в настоящее время можно выделить два вида внешней миграции: приток на постоянное жительство, размеры которого невелики, и массовый приток мигрантов с целью временного трудоустройства. По России численность «собственно иммигрантов» (переселенцев на постоянное жительство) по сравнению с началом 1990-х гг. стабилизировалась на уровне 100–200 тыс. человек в год, а численность трудовых мигрантов выросла на порядок и составляет 2–5 млн человек [1]. По данным Управления Федеральной миграционной службы по Республике Башкортостан, ежегодно в республику прибывают около 80 тыс. мигрантов. В том числе более 30 тыс. человек в 2010 г. указали в качестве цели своего приезда осуществление трудовой деятельности.

Сегодня трудовая миграция выступает одним из важных факторов, влияющих на современную жизнь республики. Государственная политика в области содействия занятости населения своей целью имеет рациональное размещение производительных сил, стимулирование мобильности трудовых ресурсов с учетом состояния рынка труда и его перспективных потребностей [3]. Органы государственной власти, регулируя процессы трудовой внешней миграции, косвенно способствуют созданию «среднего» класса россиян за счёт увеличения их доходов посредством привлечения дешёвой рабочей силы, особенно из стран СНГ, а создавая условия и совершенствуя механизмы привлечения дешёвой иностранной силы на российский рынок и региональные рынки труда, способствуют удовлетворению потребности российского бизнеса в накоплении капитала, получении прибыли посредством привлечения относительно дешёвой рабочей силы [2].

Уровень и качество жизни мигрантов во многом определяются тем, в какой сфере они трудятся и какова степень участия, личной ответственности работодателя в организации условий работы и быта мигрантов.

Под влиянием глобализации в мире увеличилось число форм миграции, которые возможно отнести к трудовым. Все эти формы не должны рассматриваться обособленно, поскольку одна форма может преобразоваться в другую в зависимости от конкретных мотивов и условий [4, 170]. Безусловно, процесс труда нуждается в правильной организации,

которая необходима не только для получения экономического эффекта, но и для развития человека [5, 107].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Официальный сайт УФМС России по РБ [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.fmsrb.ru>
2. Богатырёва М. Р. Регулирование внешней трудовой миграции, как баланс интересов всех участников процесса // Инновации и инвестиции. – 2013. – № 7. – С. 170–173.
3. Богатырева М.Р. Эффективная организация трудовой миграции как фактор развития человеческого капитала // Экономика и предпринимательство. 2013. № 12-4 (41-4). С. 115-117.
4. Bogatyreva M.R. Transformation of the Labour Migration Management System // World Applied Sciences Journal, 30 (11) – 2014г.- 1556-1558.
5. Мухаметлатыпов Ф.У., Емельянова К.Ю. Организация трудового процесса в современной аудиторской фирме /Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. №18. С. 107-110.

© Богатырёв И.Р., 2014

УДК331.108

Е.Д. БУРИЦКАЯ

Башкирский Государственный Университет

ОТБОР И НАЙМ ПЕРСОНАЛА

Государственная политика в области содействия занятости населения своей целью имеет рациональное размещение производительных сил, стимулирование мобильности трудовых ресурсов с учетом состояния рынка труда и его перспективных потребностей[1]. Любая трудовая деятельность строится за счет вхождения в состав какой-либо группы, трудового коллектива. Сотрудник организации оказывается включенным в определенную систему межличностных отношений. Трудовой коллектив оказывает большое влияние на жизнь каждого человека. Непосредственно в рамках трудового коллектива работник может удовлетворить свои потребности, например, потребность в принадлежности к группе себе подобных или потребность в признании успехов и достижений[2].

Найм на работу – это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией. [4]

При найме на работу осуществляются следующие мероприятия:[5]

- предварительная беседа поступающего на работу и руководителя соответствующего подразделения;
- изучение и проверка объективных данных поступающего на работу;
- проверка документов поступающего на работу (паспорт, трудовая книжка, документы об образовании, рекомендации ВТЭК для инвалидов, медицинское заключение для принимаемых на тяжелые работы, прочие документы);

- беседа с начальником отдела кадров для оценки возможности и правомерности приема на работу (причины предыдущего увольнения, мотивы поступления на работу, состояние здоровья, состав семьи, место жительства, жилищные условия, требования поступающего на работу);

- собеседование в кадровой комиссии Совета предприятия для поступающих на руководящие должности;

- беседа с руководителем подразделения;

- инструктаж поступающего сотрудником отдела кадров о правилах внутреннего распорядка, режима труда, ознакомление с условиями коллективного договора и другими условиями работы в организации;

- подготовка трудового договора-заявления или контракта;

- согласование условий договора или контракта в подразделениях предприятия;

- подготовка и оформление приказа о зачислении на работу;

- подготовка сведений для личной картотеки;

- формирование личного дела поступающего на работу;

- инструктаж по технике безопасности и противопожарной безопасности, производственной санитарии;

Успешное функционирование любой организации зависит в том числе и от качественного кадрового состава организации. И, повышенное внимание руководства к вопросам набора и отбора можно рассматривать как фактор, который с одной стороны, свидетельствует о заинтересованном повышении качества персонала, а с другой, успех для деятельности организации в целом [3].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богатырева М.Р. Эффективная организация трудовой миграции как фактор развития человеческого капитала // Экономика и предпринимательство. 2013. № 12-4 (41-4). С. 115-117.
2. Богатырёва М.Р., Абдулгазизова А.Н. Организация и управление процессами в малом бизнесе: сборник научных трудов Sworld по материалам международной научно-практической конференции. – 2013. – № 2. С. 126-127.
3. Богатырева М.Р., Шкильдина А.Л. Планирование карьеры посредством развития трудового потенциала работника // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 3 (31). С. 27.
4. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации. 2-е изд. Доп. и перераб. – М., ИНФРА-М, 2006 год
5. Макарова И.К. Управление персоналом. Схемы и комментарии. Издательство Юриспруденция, 2006 г.

© Бурицкая Е.Д., 2014

МИГРАЦИЯ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ЖИЗНЬ ЧЕЛОВЕКА

Эволюция неумолима. Абсолютно всё на Земле ощутило её мощнейшее воздействие. Также в стороне не остался человек. От первобытного образа жизни род человеческий перешёл через некоторое количество этапов к индустриальному и постиндустриальному обществу. Усложнение структуры общества связано, в первую очередь, со всё возрастающими потребностями человека. Если человеку первобытному достаточно было удовлетворить свои потребности на биологическом уровне, то есть банально приложить все усилия для выживания как вида; то современному Homo Sapiens, человеку разумному, этого уже далеко недостаточно. Появились такие потребности, как потребность в уважении, самоактуализации, признании. Ущемление этих потребностей, их неполное удовлетворение несёт сильнейшее негативное влияние на каждого отдельно взятого индивида. А представьте, что случится со всем обществом, если количество таких «недооценённых» будет с каждым днём увеличиваться? Регресс будет неминуем. Что же тогда делать? Как решать подобные вопросы? Конечно, каждый уважающий себя человек будет стараться выбраться из рядов серой массы. Будет искать так называемое место под солнцем. Свой личный Эдем, в котором, наконец, сможет расслабиться в тени от крон Древа познания.

В своей работе я предлагаю рассмотреть такое явление как «миграция». Определить его суть и ответить на поставленный вопрос: «Как миграция может помочь человеку найти своё место под солнцем?»

Слово «миграция» имеет латинские корни, «migratio» - что означает «переселение». Под «миграцией населения» принято понимать перемещение людей из одного региона (страны, мира) в другой, в ряде случаев большими группами на большие расстояния. Приведённое определение не единственное. Существует большое количество способов понимания данного термина. Сколько авторов – столько же и мнений. Но основной смысл остаётся одним. Это перемещение человека с одного места на другое.

Существует ещё масса понятий, связанных с миграцией. Например, человек, совершающий миграцию, называется мигрантом. Тот, кто выехал за пределы данной страны, будет являться эмигрантом. Въехавший на территорию страны из другой страны, уже будет являться иммигрантом. Этот процесс повсеместно находится под наблюдением специалистов. К примеру, они высчитывают разницу между эмигрантами и иммигрантами по отношению к какой-либо отдельно взятой стране. Полученный результат называется миграционное сальдо [2, с. 35]. Его показатель важен в подсчёте численности населения.

Миграция также имеет свою классификацию. Она разделяется на типы по масштабу, по причине, по форме, по стадиям. Останавливаться подробно на классификации не будем, так как мы преследуем совсем иные цели.

Как уже было сказано выше, человеку со здоровыми наклонностями необходима самоактуализация, реализация своих талантов и возможностей в наиболее полной форме [1, с.50]. В настоящее время можно встретить всё чаще тех, кто недоволен своим положением в обществе, окружающей обстановкой. Кто-то так и не пытается поменять что-либо в своей жизни, а выбирает путь постоянно недовольного и вечно ворчащего по поводу и без

человечка, тем самым усугубляющего своё положение. Находятся также настоящие борцы, которые испытывают все возможные способы для улучшения своего положения. Причинами недовольства могут стать маленькая заработная плата, непригодная для нормальной жизни окружающая обстановка или просто желание добиться нечто большего, но возможностей для этого на старом месте просто нет.

Местом для миграции чаще становятся страны Европы, а также США. Соединённые штаты ещё с 1930-х годов начали создавать у себя все необходимые условия, чтобы привлечь к себе квалифицированных работников. С этого периода начался так называемый процесс «утечки мозгов» [3, с.19]. Это неудивительно. Люди тянутся туда, где они нужны, где они смогут проявить себя.

В идеале, человек, который решил сменить своё место проживания, например, уехать в другую страну, представляет себе райские сады, где на каждом дереве вместо листьев деньги, всем раздают обустроенные дома совершенно бесплатно. Естественно, это утрировано, но факт остаётся фактом, человек склонен всё идеализировать. Часто на новом месте иммигранта ожидает куча сложностей. Часто этому способствует правительство той страны, куда въезжает человек. Есть страны, которые стараются бороться с потоком новых мигрантов. Причиной подобной борьбы становятся нелегальные мигранты. Ими часто становятся люди, которые приехали в страну на заработки.

Если рассматривать мигрантов, меняющих место жительства, не выезжая за пределы своей страны, проблем у них может даже не возникнуть, главное, чтобы было место жительства. С внешней миграцией проблем намного больше. Так почему же люди рискуют остаться ни с чем? Причин множество. Сейчас многим удаётся уехать в другую страну и обосноваться в ней. Многие даже становятся полноценными гражданами новой страны. Есть даже те индивиды, которые имеют двойное гражданство. Эти люди, сумевшие из иммигрантов превратиться в граждан, становятся примерами для остальных, кто уже давно желает поселиться на территории другой страны. Сумели они, почему бы и мне не попробовать? К тому же подобные переезды становятся своего рода престижным занятием. Жить в Европе – это же здорово! Сейчас престиж превыше всего. Но это другой вопрос. Находят ли эти люди своё место под солнцем? Кто-то да, а кто-то нет. Многие бегут в новые места от своего прошлого, по большей части так оно и есть [1, с.101]. Прошлое преследует. Такова психология человека. Вот ты, вроде, нашёл своё место под солнцем, а вдруг тот забор начал напоминать забор соседа, с которым ты постоянно ругался по пустякам; а соседская собака своим лаем напоминает тот ужасный вечер, когда ты шёл домой, а на тебя с таким же лаем напала какая-то дворняга. К тому же, вдруг новой зарплаты стало не хватать, она снова превратилась в «маленькую». Положение усугубляется, и человек снова недоволен. Процесс может повториться, либо всё останется так, как есть. Опять же всё сводится к самому человеку. Перед любым важным шагом нужно всё обдумывать, отбросив прошлое и все сомнения. Миграция может стать хорошим способом поиска своего места. В большинстве случаев так оно и есть, вот только к хорошему все быстро привыкают. Возможен риск появления всё больших потребностей. Возможно, лучше постараться изменить положение вещей в лучшую сторону в том месте, где ты живёшь прямо сейчас? Тогда не придётся мучить себя в решении этого философского вопроса.

В данной работе было рассмотрено понятие «миграция населения» и другие, связанные с ним определения. Разобрав возможные причины, по которым человек вдруг может решить сменить своё место жительства на постоянно или временной основе, мы пришли к выводу, что

часто всё проходит не так просто. Обустройству на новом месте может помешать законодательство той страны, куда переезжает человек, по ряду причин. Основные сложности создаёт себе человек сам. Возможность использования всё большего числа благ побуждает человека захотеть ещё большего их количества, что, в свою очередь, возрождает в человеке недовольство своим положением. Итак, миграция может стать вариантом поиска своего места под солнцем. Главное, чтобы это «место под солнцем» не раздулось в эгоистичное желание приобретения всё большего числа благ.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Макклелланд Д. Мотивация человека. 2007
2. Воробьёва О.Д. Миграционные процессы населения: вопросы теории и государственной миграционной политики. 2003
3. Ионцев В.А. Международная миграция населения: теория и история изучения. 1999
4. <http://norge-info.ru/em/>
5. <http://sbiblio.com/BIBLIO/archive/migracia/1.aspx>

© Бухмастова Е.В., Габитов И.М., 2014

УДК 331

Н.Г. ВИШНЕВСКАЯ, Г.Э. ИМАИЕВА

Башкирский государственный университет

ВЛИЯНИЕ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА РАБОТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА

Организация труда различных категорий работников требует пристального внимания работодателя, поскольку от того, как организован труд людей, напрямую зависят эффективность деятельности предприятия и его финансово-экономические результаты.

Один из ключевых показателей эффективности работы предприятия — производительность труда. История человечества доказала, что кардинальное изменение производительности труда происходит с заменой средств производства. Тем не менее, в современных условиях существуют группы факторов, которые могут оказать положительное влияние на рост производительности труда и, как следствие, на рост эффективности деятельности предприятия. Среди этих факторов — комплекс действий и мер по организации труда.

Важность правильной организации труда объясняется ещё и тем, что на работе человек проводит треть своей сознательной жизни. И эффективная деятельность людей, её результативность становятся решающей предпосылкой существования и развития предприятия в условиях рыночной экономики.

Организация труда, с одной стороны, представляет собой систему рационального взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, основанную на определенном порядке построения и последовательности осуществления трудового процесса,

направленную на получение высоких конечных социально-экономических результатов [1, с.37].

А с другой стороны, это совокупность взаимоувязанных действий и мер по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом.

Если предприятие (производство) четко реагирует на всё новое, что проявляется в области организации труда, и систематически внедряет его в свою практику, то можно говорить о научной организации труда (НОТ), хотя это словосочетание сегодня несколько утратило свою былую популярность.

Научная организация труда формируется на основе соотнесения целей руководства предприятия с целями персонала и выбора их оптимального варианта для достижения полезного эффекта трудовой деятельности. Этот эффект заключается, с одной стороны, в увеличении количественных и качественных результатов деятельности, снижении издержек, а, с другой стороны, — в формировании условий, способствующих реализации творческого потенциала работников в процессе труда, а также в обеспечении безопасных и комфортных условий труда. Таким образом, научная организация труда в условиях конкретного предприятия комплексно решает три задачи:

- экономическую — непрерывное повышение производительности труда;
- социальную — содействие культурно-техническому росту трудящихся, воспитание отношения к труду как к необходимости;
- психофизиологическую — сохранение здоровья и работоспособности человека в течение всего периода его трудовой деятельности [2, с.94].

В общем случае планирование научной организации труда проходит в следующей последовательности. Сначала изучается существующий уровень организации труда для всех или выборочных категорий персонала. Далее выявляются резервы роста производительности труда за счет улучшения его организации. С учётом всего нового, что имеется и появляется в теории и практике организации труда, а также возможностей предприятия, в первую очередь, финансовых, разрабатывают план мероприятий по научной организации труда, определяют их экономическую эффективность. Завершающий этап — разработка комплекса работ по внедрению разработанных мероприятий НОТ и их непосредственное внедрение в повседневную деятельность предприятия.

Оценка эффективности НОТ проводится на основе экономических, социальных и психофизиологических показателей.

Основной критерий в группе экономических показателей — производительность труда, которая определяется количеством продукции (объемом работ), произведенной работником в единицу времени (час, смену, месяц, год).

Кроме производительности труда оцениваются:

- годовой экономический эффект от реализации мероприятий НОТ;
- срок окупаемости дополнительных затрат на мероприятия;
- коэффициент эффективности мероприятий.

Психофизиологические составляющие оценки эффективности НОТ:

- физическая и умственная нагрузка в течение смены;
- степень монотонности труда;
- темп работы;

- санитарно-гигиенические условия труда.

Кроме показателей, характеризующих экономический и психофизиологический эффект, определяются показатели, характеризующие социальный эффект мероприятий по организации труда:

- содержательность работы;
- наличие физических и умственных элементов в выполняемой работе;
- возможность творческого подхода к выполняемой работе.

Изменения во внешней среде, поведении работников и стремление к повышению эффективности производства требуют каждый раз не только поддержания ранее созданной организации труда, но и ее непрерывного совершенствования. Следовательно, руководители не просто управляют процессом производства в широком значении этого термина, но и постоянно занимаются его организацией.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Кнорус, 2009. – 320 с.
2. Практикум по экономике, организации и нормированию труда. / Под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Инфра-М, 2010. – 319 с.
3. Беззубко Л.В. Человек и труд: российско-украинские исследования: монография/Л.В. Беззубко, Н.Г. Вишневская, Л.А. Гончарова, Р.Р. Лукьянова.-Уфа: БИСТ, 2013.-244 с.
4. Вишневская Н.Г. Адаптация молодежи на предприятии: теоретический аспект / Н.Г. Вишневская, Л.В. Мухамадьянова// Инновационное развитие современной науки: Сборник статей Международной научно-практической конференции: в 9 частях, 2014. С. 34-37.
5. Вишневская Н.Г. Совершенствование нормирования труда как способ снижения стресса на работе / Н.Г. Вишневская, Л.В. Ишмурзина // Инновационное развитие современной науки: Сборник статей Международной научно-практической конференции: В 9 частях. г. Уфа, 2014. С. 95-98.

© Вишневская Н.Г, Имаева Э.Г., 2014

УДК 336.77:338.3

В.Г. ВОРОНИН

Научный руководитель: Н.В. Бесчастнова

Уфимский Государственный Авиационный Технический Университет

ПРОБЛЕМЫ КРЕДИТОВАНИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА

Как показывает мировой опыт, без свободы рыночной экономики, без самостоятельного производителя, без предпринимательской активности никакое процветание невозможно. Именно бизнес, которое ассоциируется с понятиями «динамизм», «инициатива», «смелость», способствует прогрессу.

Для выхода из кризиса и ускорения экономического роста, для преодоления уравниловки и ее отрицательных социально-экономических последствий важно не глушить бизнес, а создавать все благоприятные условия для его функционирования и развития.

Нехватка финансов – одна из наиболее значимых финансовых проблем малого бизнеса. Считается, что проблема нехватки финансов – составная. Проблема нехватки финансов затрагивает большую часть предприятий малого бизнеса. При этом малый бизнес, в основном, вынужден рассчитывать на собственные силы. Банковские кредиты выступают в качестве источника финансирования лишь крайне редко, то есть финансирование малых предприятий лишь в небольшой степени связано с кредитованием [4, С.18–19].

Существует ряд причин, препятствующих расширению работы кредитных организаций с малым бизнесом. С точки зрения кредитных организаций к ним относятся:

1. Высокая степень риска.

Мнение о высокой степени риска при работе с малыми заемщиками довольно широко распространено. Во-первых, банкам трудно объективно оценить степень стабильности потенциального заемщика. Во-вторых, зачастую деятельность малого бизнеса не является прозрачной, а значит, банку не всегда предоставляется достоверная информация о доходах и расходах предприятия, о положении дел в бизнесе.

Стоит сделать следующую оговорку: риск кредитования малого бизнеса, связанный с непредоставлением достоверной информации не так высок, как риск потребительского кредитования, где займы выдаются физическим лицам при предъявлении паспорта и весьма ограниченной информации о месте работы, доходах и т.д.

Особое место здесь занимает и формирующийся бизнес. Эта категория малого бизнеса связана с очень высокими рисками. У формирующегося бизнеса нет ни кредитной истории, ни залога, да и непонятно, сможет ли он развиваться так, чтобы выплатить кредит.

2. Высокий уровень банковских издержек.

При работе с малым бизнесом затраты значительно выше, чем при работе с крупными клиентами. Например, средний кредит крупного предприятия составляем 20 млн. долларов, а малого – 10-20 тыс. долларов.

Получается, что банку гораздо проще и выгоднее выдать кредит одному крупному предприятию, чем 1-2 тысячи кредитов малым. Ведь себестоимость операций по обработке одной заявки достаточно высока, и рассмотрение большого количества заявок для банка нерентабельно.

С точки зрения самих малых предприятий основными проблемами, связанными с кредитованием, являются:

1. Высокая стоимость кредитов.

Это связано с тем, что, кредитуя малый бизнес, банк несет более высокие риски, что отражается и в более высокой стоимости кредита. Но это не произвольная накрутка банка, а необходимость формировать более объемные резервы по более рискованным ссудам.

Основные составляющие, которые влияют на ее размер — это стоимость привлеченных ресурсов для кредитора, плата за риск (бизнес-риск заемщика, валютные риски, рыночные риски) и маржа банка.

Конечно же, существуют некоторые возможности для снижения процентных ставок по кредитам. Сами банкиры дают следующие ответы на вопрос «Как снизить стоимость кредита для малого бизнеса?»

- улучшение качества заемщика – например, наличие ликвидного залога или положительной кредитной истории позволит несколько снизить процентную ставку;
- длительные связи с заемщиком (положительный опыт обслуживания клиента);
- наличие денежных остатков на расчетных счетах;
- совершенствование технологии выдачи, стандартизация и автоматизация процедуры предоставления кредитов и др.

2. Жесткие условия для предоставления кредитов.

Наиболее важным условием получения кредита для любого банка будет являться регистрация предприятия и осуществление его деятельности не менее 6 месяцев. Это обобщенные среднестатистические данные по всем банкам. Некоторые указывают сроки три месяца, а некоторые требуют как минимум года деятельности. Но уже сейчас банки пересматривают требования сроков деятельности в большую сторону.

То есть кредит на открытие бизнеса кредит взять практически нереально. И это опять же объясняется высокой рискованностью и формирующегося бизнеса. В связи с этим в кризисные времена некоторые банки устанавливают еще более жесткие ограничения – осуществление деятельности не менее 3-х лет.

Кроме того, предприниматели указывают следующие проблемы: большие сроки рассмотрения заявок, хотя сейчас многие банки сокращают это время, недостаточная государственная поддержка малого бизнеса...[1, С.12].

Итак, основными проблемами, связанными с кредитованием малого бизнеса, являются:

С точки зрения банка:

1. Высокая степень риска, которая является следствием множества причин: непрозрачность бизнеса; недостаточное залоговое обеспечение; отсутствие кредитной истории; отсутствие достаточной юридической ответственности и четкой бухгалтерии малого предприятия и т.д.

2. Высокий уровень банковских издержек.

С точки зрения предпринимателей:

1. Высокая стоимость кредитов.

2. Жесткие условия для предоставления кредитов, такие как: осуществление деятельности не менее полугода; положительная кредитная история; наличие залогового обеспечения; поручительство третьих лиц; наличие расчетного счета в банке-кредиторе и пр.

3. Большие сроки рассмотрения заявок.

4. Недостаточная государственная поддержка малого бизнеса.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ефимова Н.С. Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики // Экономика и право. 2011. № 2-202. С.12.
2. Викторов Д.С. Бизнес – журнал. // «Поезд уходит...». 2011. №6(183). С. 4-5.
3. Белых В.С. Бизнес, менеджмент и право. // Совершенствование предпринимательского законодательства. - 2004. - № 1. - С.18–19.
4. Бесчастнова Н.В. Рынок консультационных услуг и его роль в инновационном развитии региона // Управление экономикой: методы, модели, технологии:

четырнадцатая международная научная конференция: сборник научных трудов. Том 1/ Уфимск. гос. авиац. техн. ун-т. – Уфа: УГАТУ, 2014. – С. 100-103.

5. Марьина А.В., Мамлеева Э.Р., Бесчастнова Н.В. Микроэкономика в схемах и таблицах: учебное пособие. Уфа.: УГАТУ, 2013.
6. Марьина А.В., Мамлеева Э.Р., Бесчастнова Н.В. Макроэкономика в схемах и таблицах: учебное пособие. Уфа.: УГАТУ, 2013.

© Воронин В.Г., Бесчастнова Н.В., 2014

УДК 331.801

А.Д. ГАДЕЛЬШИНА

Башкирский государственный университет

ИСКУССТВО СОСТАВЛЕНИЯ РЕЗЮМЕ

В современном мире одной из самых главных причин успеха любой организации является уровень профессиональных знаний, навыков и умений. Знания – это основа профессионализма и компетентности всех кадров и совершенствования социальной и экономической структуры общества. Формирование и развитие трудовых ресурсов напрямую зависит от таких факторов, как воспроизводство населения, выражающееся в естественном, миграционном и социальном движении состава и численности населения, уровня образования, здоровья [1].

Успешное функционирование любой организации зависит от качественного кадрового состава организации. Повышенное внимание руководства к вопросам развития и продвижения кадров свидетельствует о заинтересованном повышении качества персонала, с одной стороны, а с другой - успех для деятельности организации в целом [2].

Резюме - это визитная карточка любого человека – претендента на должность. Цель резюме - заинтересовать работодателя и добиться приглашения на собеседование. Ведь оно первым попадает к нему на руки и знакомит Вас с работодателем. При составлении резюме нужно тщательно отбирать информацию, позаботиться чтобы оно имело ярко выраженную структуру и простой язык изложения. Если это электронное резюме, то это должен быть файл формата RTF - файла или DOC — файла с именем с собственной фамилией, иначе его могут просто не открыть или может заставить менеджера переименовывать, ибо понравившиеся резюме он сохраняет. Нужно не забывать, что работа менеджера по персоналу направлена на то, чтобы отсеять неподходяще. Поэтому ни в коем случае не пишите связного текста. Не нужно превращать резюме в литературное сочинение. С ним очень неудобно работать [3].

Структурированное резюме воспринимается легче всего. Излагайте только “голые” факты о себе, минуя лестных самооценок о себе, например, “хорошие организаторский способности” и т.д. Менеджер сам сделает нужные выводы о Вас. За Вас должны говорить факты. Должно быть видно, сколько времени Вы руководили группой или предприятием, какие сложные задачи вы решали, какие вознаграждения и награды Вы получили.

Не нужно строить из себя скромного человека, то есть применять ложную скромность. Ни в коем случае не опускайте важные положительные факты, это не только ухудшает качество резюме, но и рождает недоверие к резюме и к Вам. К тому же не имеет значений,

какой факт Вы скрыли положительный или отрицательный. Настоящая скромность выражается в том, чтобы не давать лестных самооценок самому себе. Не нужно этим вынуждать работодателя устраивать Вам допрос, чтобы вытянуть из Вас необходимые сведения, или хуже того, наводить о Вас справки через Ваших прошлых работодателей. Самая главная задача- представить ему всю нужную информацию так, чтобы у него не возникло никаких дополнительных к Вам вопросов или предположений о том, что Вы что-то скрываете. Также не врите и не приписывайте себе несуществующие заслуги.

После того, как Вы составили резюме, отложите и перечитайте его на следующий день, так можно будет заметить свои ошибки или подредактировать текст. Необходимо, чтобы в резюме указывались будущая работа и должность. Нет, и не может существовать одного резюме на все случаи жизни, которое сможете отсылать всем работодателям без разбора. Каждый раз надо подумать, какие качества будут в приоритете на новой работе, и в соответствии с ними корректировать свое резюме.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богатырева М.Р., Мустафина Л.И., Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих // Интернет-журнал Науковедение. 2014. №2. С. 62.
2. Богатырева М.Р., Шкильдина А.Л. Планирование карьеры посредством развития трудового потенциала работника // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 3(31). С. 27.
3. Интернет-портал издательско-кадрового холдинга "Карьера-Пресс" www.career.ru-

© Гадельшина А.Д., 2014

УДК 379.81

А.Э. ГАЛИНА, И.И. БАШАРОВ

Башкирский Государственный Университет

КОРПОРАТИВНЫЙ ОТДЫХ КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Корпоративная культура – совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней и внутренней среде, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации. Компонентами корпоративной культуры можно считать принятую систему лидерства, способы разрешения конфликтов, систему коммуникаций, принятую символику и др. Неотъемлемой частью корпоративной культуры также является корпоративный отдых.

В последнее время стало очень распространенным проводить в компаниях так называемые «корпоративы» или корпоративные мероприятия. Причем, совершенно неважно, сколько человек работает в компании (10 или 1 000), в какой сфере или отрасли и как давно она функционирует. Корпоративный отдых одинаково важен для любого трудового коллектива, потому что:

- снимает стресс и способствует эмоциональной разрядке;

- формирует имидж компании;
- прививает корпоративные ценности коллективу;
- поднимает корпоративный дух;
- разрешает межличностные разногласия, приобретенные в ходе работы;
- способствует сплочению трудового коллектива.

В современных российских компаниях уже традиционным стало проведение по меньшей мере двух корпоративных мероприятий в год – Новый год и День рождения фирмы. Несколько реже в компаниях празднуют профессиональные праздники.

Немаловажно отметить, что в нашей стране огромное количество event-агентств, которые предлагают организацию корпоративных мероприятий (нельзя назвать их точное количество, поскольку, например, только в Москве, ежегодно открываются тысячи агентств). Разумеется, есть в этом бизнесе и свои гуру, такие как Сергей Князев, Михаил Воронин, Александр Шумович и другие.

Опыт работы в течение нескольких лет в event-агентствах Москвы и Уфы позволяет подразделить корпоративные мероприятия, проводимые компаниями для своих сотрудников, на несколько видов:

- неформальное празднование («посиделки» в ресторане, небольшим коллективом в офисе);
- командообразующие мероприятия (веревочные курсы, тренинги и др.);
- совместные походы «по интересам».

Сложно выделить среди перечисленного «самый» главный. По сути каждый из них преследует разные цели и задачи и может привести к совершенно разным результатам. К сожалению, нельзя точно спрогнозировать, что получится в итоге того или иного мероприятия. Рассмотрим каждое из мероприятий более подробно.

Неформальные праздники наиболее часто встречаются в российских компаниях. Их смысл состоит в том, чтобы коллеги могли поближе пообщаться друг с другом, а также, чтобы познакомить новичков с персоналом компании. Ведь нередко бывает так, что работая в одной фирме, сотрудники не знают коллег из других подразделений. Также на празднике можно хорошо провести время и развлечься. Тем более, что на эти мероприятия владельцы нередко тратят весьма кругленькую сумму.

К числу плюсов можно отнести то, что неформальная обстановка и действие алкоголя помогают человеку расслабиться и проявить себя среди коллег. Однако, не всегда эти «проявления» человека могут быть безопасны и приятны коллегам.

Командообразующие мероприятия или Teambuilding – неотъемлемая часть корпоративной культуры современных продвинутых компаний.

Термин «командообразование» используется в контексте бизнеса и применяется к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды. Идея командных методов работы стала активно внедряться в практику менеджмента в 60-70 годы XX века. В настоящее время тимбилдинг представляет собой одну из перспективных моделей корпоративного менеджмента, обеспечивающих полноценное развитие компании, и является одним из наиболее эффективных инструментов управления персоналом. Командное строительство направлено на создание групп равноправных специалистов различной специализации, сообща несущих ответственность за результаты своей деятельности и на равной основе осуществляющих разделение труда в команде.

Составляющие процесса командообразования:

- формирование и развитие навыков командной работы;
- формирование командного духа;
- формирование команды.

Данный вид мероприятий весьма затратный, с точки зрения финансирования и времени. Действительно хороший тренинг складывается из нескольких составляющих: квалификации, навыков и стоимости самого тренера (от 20 тыс. руб и выше), длительности мероприятия (обычно от 2-х до 3-х дней), отдаленности площадки проведения тренинга (предполагающего оплату трансфера и проживания). В последнее время стало модным проводить корпоративные тренинги за рубежом, которые часто совмещают в себе корпоративные неформальные мероприятия и обучение. Это дает основания отнести такой вид отдыха также и к первому виду.

И наконец, совместные походы «по интересам». Этот вид корпоративного отдыха, пожалуй, самый бюджетный из выделенных. Но это не умаляет его значимости в корпоративной культуре. Например, в кинопрокате появился фильм близкий по сюжету к роду деятельности компании. Соответственно, появляется повод еще более сплотить команду и мотивировать ее на дальнейшие успехи, и организовать коллективный поход в кино.

В наше время каждый вид корпоративных мероприятий важен для компаний. Разумеется, отдых, который выбирает фирма, зависит в большей мере от финансового положения. Корпоративный отдых – неотъемлемая часть жизни компании, способствующий формированию корпоративной культуры. Корпоративные мероприятия – необходимый вклад в персонал фирмы, увеличивающий доверие и преданность руководству.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство./ Пер. с англ. Под ред. В.А. Спивака – СПб: Питер, 2002. – 336 с
2. Баринов В.А., Макаров Л.В. Корпоративная культура организации в России // Менеджмент в России и за рубежом, №2, 2002.
3. Берн Э., Игры, в которые играют люди: Пер. с англ. - СПб: Лениздат, 1992. - 398 с.
4. Вишневская Н.Г. Проблемы эффективного использования рабочего времени / Н.Г. Вишневская, Л.А. Галямова // Актуальные проблемы современной науки: Сборник статей Международной научно-практической конференции: В 4 частях. отв. редактор А.А. Сукиасян. г. Уфа, Республика Башкортостан, 2013. С. 91-94.
5. Бодуан Ж.-П. Управление имиджем компании. Паблик рилейшнз: предмет и мастерство/ Пер. с англ. – М.: Консультативная. Группа ИМИДЖ-КОНТАКТ – ИНФРА-М, 2001. – 233с.
6. <http://www.event-forum.ru/> - Российский отраслевой портал работников индустрии праздников и специальных событий.
7. <http://hh.ru/> - крупнейший интернет ресурс – рекрутер.

© Галина А.Э., Башаров И.И., 2014

ОЦЕНКА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

В рамках модернизации экономики регионов, заключающейся в смягчении неравенства их развития, необходима объективная информация, в форме оценки, позволяющей избежать неэффективных управленческих решений. Оценка производственного потенциала округа позволяет объективно выявить уровень экономического развития каждого субъекта округа и сформировать комплекс мероприятий по осуществлению инновационных преобразований в регионе на основе «стратегии опережающего развития» [1].

Для оценки результатов деятельности региона используется как отраслевые, так и обобщающие показатели, в частности, валовой региональный продукт (ВРП). Валовой региональный продукт представляет собой обобщающий показатель экономической деятельности региона и характеризует процесс производства товаров и услуг для конечного использования (табл. 1, рис 1.).

Таблица 1

Валовой региональный продукт Дальневосточного федерального округа

Валовой региональный продукт (на душу населения), тыс. руб.			
	2010	2011	2012
Дальневосточный федеральный округ	273411,3	334909,9	401695,6
Республика Саха (Якутия)	342520,1	403658,5	504678,9
Камчатский край	291953,6	319849,2	351348,4
Приморский край	187556,4	240220,7	279994
Хабаровский край	205081	262685,8	298996,1
Амурская область	180572,3	214827,2	271092,5
Магаданская область	299403,8	377895	483229,2
Сахалинская область	779943,2	977256	1203268,9
Еврейская автономная область	142388	178380,6	208338,5
Чукотский автономный округ	872422	767845,6	883353,2

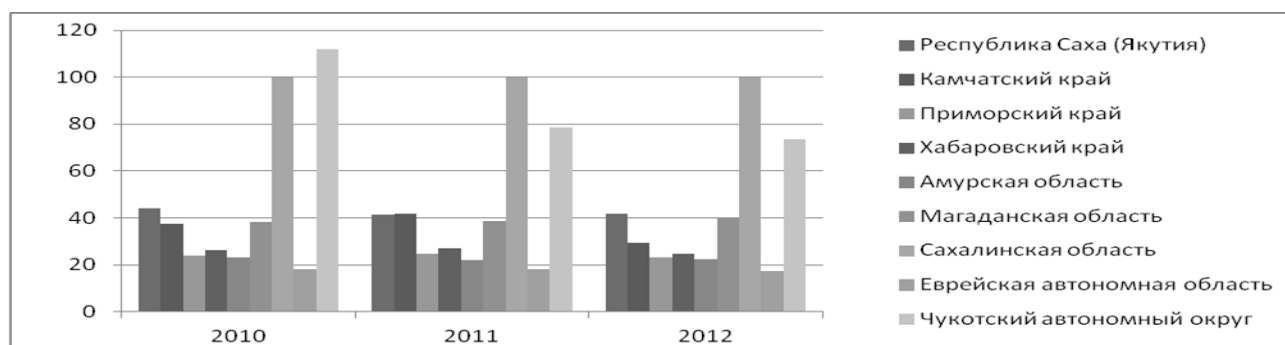


Рис.1 Динамика ВРП Дальневосточного федерального округа

Анализ данных таблицы 1 и рис.1, позволяет выявить субъекты округа с высокими показателями уровня ВРП - это Сахалинская область, Магаданская область, Республика Саха

(Якутия), и субъекты с низкими показателями - Еврейская автономная область, Амурская область, Приморский край. Следует отметить ощутимую разницу между максимальным показателем ВРП за 2012 г. в Сахалинской области и минимальным - в Еврейской автономной области - более 80%, что позволяет говорить о значительной дифференциации в развитии субъектов округа.

Поскольку в создании ВРП участвуют основные производственные фонды, оценка которых остается за рамками нашей работы, то мы считаем необходимым проанализировать инвестиции в основной капитал, так как это средства, направляемые на модернизацию и обновление основных фондов (табл. 2, рис. 2).

Таблица 2

Динамика инвестиций в основной капитал

Инвестиции в основной капитал (на душу населения), млн. руб.			
	2010	2011	2012
Дальневосточный федеральный округ	124985	168994	150215
Республика Саха (Якутия)	136172	198953	231325
Камчатский край	101160	105515	112545
Приморский край	106264	157590	97923
Хабаровский край	116220	134438	125410
Амурская область	100858	143370	120305
Магаданская область	106541	122571	162439
Сахалинская область	270563	354830	326107
Еврейская автономная область	106334	145016	143663
Чукотский автономный округ	106746	183581	279253

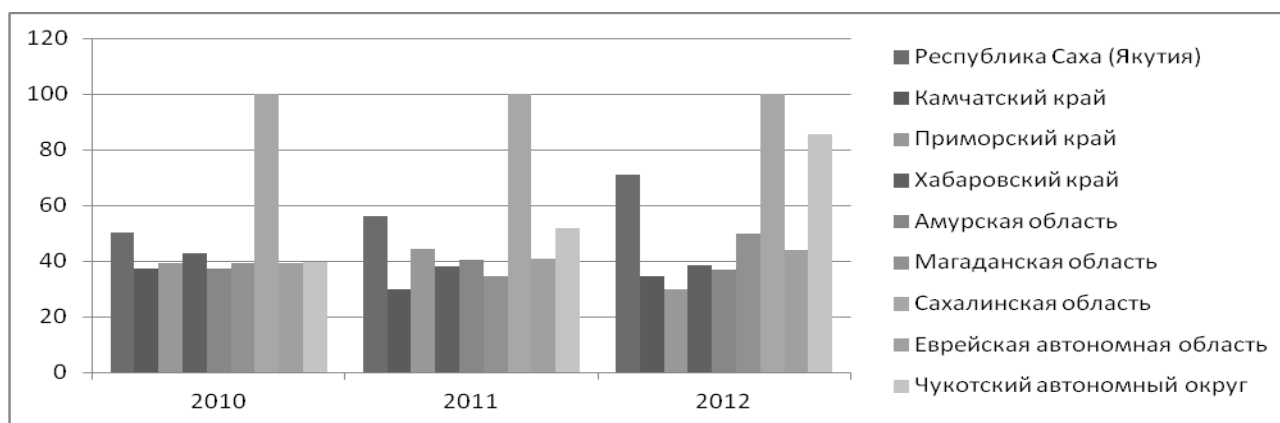


Рис.2 Инвестиции в основной капитал

Анализ таблицы 2 и рис.2 позволяет выявить субъекты с наибольшими значениями инвестиций в основной капитал - Якутия, Сахалинская область, Чукотский автономный округ, и с наименьшими - Амурская область, Камчатский край и Еврейская автономная область.

Анализ иностранных инвестиций (табл. 3), позволяет сделать вывод, что лидером по привлечению инвестиций является Сахалинская область (более 78%), а низкая доля иностранных инвестиций характерна для Еврейской автономной области и Чукотского автономного округа, Камчатского края и Магаданской области (менее 1% к общей доле иностранных инвестиций).

Таблица 3

Иностраннные инвестиции в Дальневосточный федеральный округ за 2012г.

	Поступило инвестиций - всего		в том числе					
			прямые		портфельны е		прочие	
	млн.р.	%	млн.р.	%	млн.р.	%	млн.р.	%
Дальневосточный федеральный округ	1358257 8	100	217331 2	100	9749	100	1139951 7	100
Республика Саха (Якутия)	1549091	11,4	113118	5,2	47	0,48	1435926	12,5 9
Камчатский край	5858	0,04	2051	0,09	229	2,34	3578	0,03
Приморский край	417277	3,07	400819	18,4 4	2	0,02	16456	0,14
Хабаровский край	170994	1,25	126733	5,83	149	1,52	44112	0,38
Амурская область	597173	4,39	559273	25,7 3	-	-	37900	0,33
Магаданская область	78809	0,58	78809	3,62	-	-	-	-
Сахалинская область	1064820 4	78,3 9	825662	37,9	9322	95,6	9813220	86,0 8
Еврейская автономная область	18172	0,13	17929	0,82	-	-	243	0,00 2
Чукотский автономный округ	97000	0,71	48918	2,22 5	-	-	48082	0,42

Внешняя торговля, как инструмент, посредством которого регионы могут повышать производительность имеющихся ресурсов [3, с. 270] и увеличивать объем производимых ими товаров и услуг, также является объектом нашего исследования (табл. 4, рис. 3, рис. 4).

Таблица 4

Показатели внешней торговли Дальневосточного федерального округа за 2012 г., млн. руб.				
	Со странами дальнего зарубежья		Со странами СНГ	
	экспорт	импорт	экспорт	импорт
Дальневосточный федеральный округ	25688	10487	270	60,9
Республика Саха (Якутия)	4458	126	250	6,4
Камчатский край	699	86,8	5	14,5
Приморский край	1979	6686	4,8	13,4
Хабаровский край	1519	1079	9,1	7,1
Амурская область	407	754	0,7	16
Магаданская область	195	189	-	0
Сахалинская область	16367	1360	0,8	2,9
Еврейская автономная область	15,9	44,9	0,1	0,5
Чукотский автономный округ	47,8	161	-	0

Данные таблицы 4 отчетливо указывают на неравномерность динамики внешней торговли. ДФО гораздо активнее сотрудничает со странами дальнего зарубежья по сравнению со странами СНГ.

Анализ данных рис.3 и рис. 4 позволяет выявить явного лидера по экспорту – Сахалинскую область (63,71%), а наименьшие показатели экспорта приходятся на Еврейскую автономную область и Чукотский автономный округ (менее 1%)

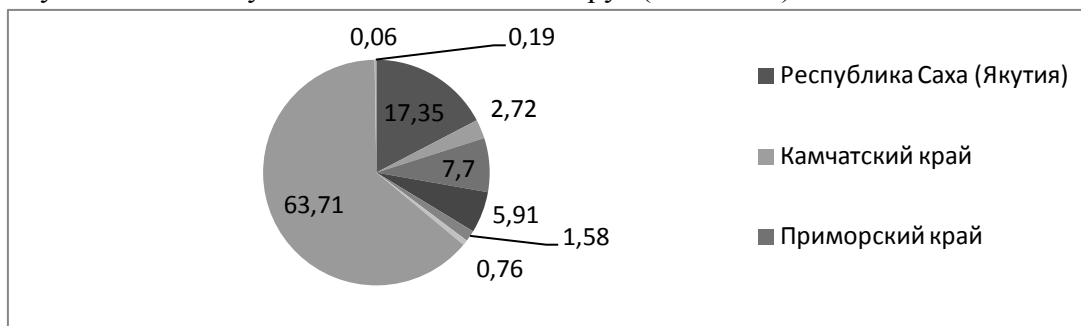


Рис.3 Экспорт со странами Дальнего зарубежья

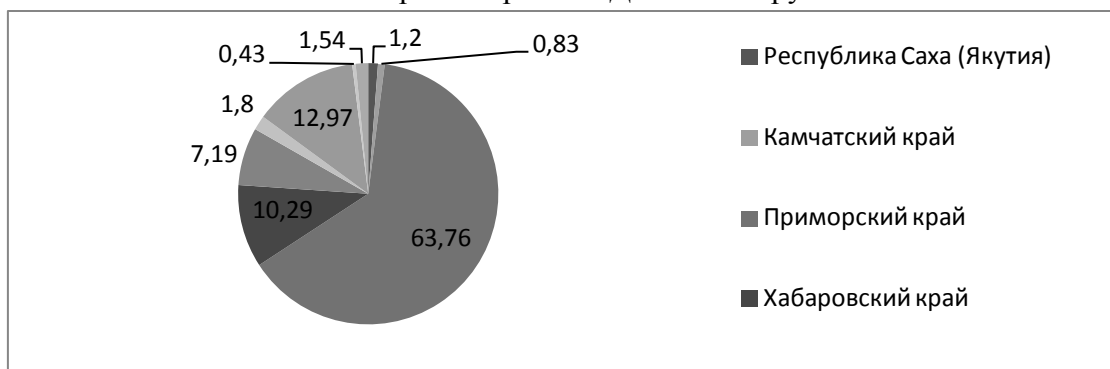


Рис.4 Импорт со странами Дальнего зарубежья

По показателю импорта лидирует Приморский край (63,76%), а доля Еврейской автономной области и Камчатского край составляет менее 1%.

Оценка производственного, инвестиционного и межрегионального сотрудничества субъектов Дальневосточного федерального округа позволяет сделать вывод, что уровень развития экономики Еврейской автономной области значительно уступает уровню развития других субъектов округа, что предопределяет необходимость разработки соответствующих мер.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Глазьев, С.Ю. Стратегия опережающего развития России в условиях глобального кризиса. М.: Экономика, 2010. – 255с.
2. Регионы России. Социально-экономические показатели. Статистический сборник. 2013. Электронный ресурс URL http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/doc_1140086420641
3. Хасанова В.Н., Каримов М.Г. Моделирование индикаторов устойчивого развития РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН// Экономика и предпринимательство, 2014, 9 (50), С.268-273

ПРОБЛЕМА БЕЗРАБОТИЦЫ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Проблема безработицы является одной из самых актуальных проблем на сегодняшний день не только для населения, но и для государства.

По Закону «О занятости населения в Российской Федерации» безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней [1].

По состоянию на 1 января 2014 г. численность населения Республики Башкортостан составила 4069698 человек. По сравнению с началом 2013 г. наблюдается увеличение на 8741 человек (на 0,2%). Рост численности населения в республике в 2013 г. сложился за счет естественного (+5914 человек) и миграционного прироста (+2827 человек) населения, что в целом положительно характеризует демографическую ситуацию.

По данным выборочных обследований населения по проблемам занятости в Республике Башкортостан, проведенных Росстатом в 1 квартале 2014 г., средняя численность экономически активного населения в Республике Башкортостан составила 1954,4 тыс. человек (или 48 % от общей численности населения). В общей численности экономически активного населения 1841,9 тыс. человек (или 94,2 %) классифицировались как занятые граждане и 112,6 тыс. человек (или 5,8 %) – как безработные с применением критериев Международной организации труда (МОТ). С начала текущего года уровень общей безработицы, который рассчитывается как отношение числа безработных к численности экономически активного населения, снизился с 6,1 % до 5,8 % (в 1 квартале 2013 г. – 6,7 %), что вселяет некоторый оптимизм относительно развития ситуации на рынке труда [2]. Хотя сокращение численности экономически активного населения и занятого населения, как это видно из таблицы, внушает некоторые опасения по поводу обеспеченности экономики региона необходимой рабочей силой в будущем.

Таблица – Экономическая активность населения Республики Башкортостан

Показатели	1 квартал 2013 г.	1 квартал 2014 г.	2014 г. в % к 2013 г.
Экономически активное население, тыс. чел. в том числе:	1991,3	1954,4	98
занятые в экономике, тыс. чел.	1857,6	1841,9	99
безработные, тыс. чел.	133,7	112,6	84
уровень общей безработицы, %	6,7	5,8	

Но если посмотреть на всё это реальными глазами, а не глазами официальной статистики, то численность безработных скорее увеличивается, чем сокращается. Поскольку по Закону безработными считаются только граждане, официально зарегистрированные в органах службы занятости населения, то мы не можем с уверенностью утверждать, что безработица уменьшается. Многие граждане нашей страны не видят смысл регистрироваться в органах службы занятости, так как эта процедура занимает много времени и средний размер пособия по безработице в Башкортостане составляет всего 3783 рубля. Поэтому большинство людей склонны сами искать работу, не доверяя службе занятости.

Причиной продолжающегося увеличения незанятого населения являются, в первую очередь, медленные темпы экономического развития в целом России. За последние годы в связи с оптимизацией идет сокращение работников в образовании и здравоохранении. Большая часть экономически активного населения не имеют постоянного стабильного места работы. Во-вторых, научно-технический прогресс, внедрение новых технологий и оборудования приводит к сокращению излишней рабочей силы. В-третьих, повышение минимального размера заработной платы увеличивает издержки производства, таким образом, снижает спрос на рабочую силу.

Полностью избавиться от безработицы невозможно, но можно снизить ее реальные масштабы. Решение проблемы безработицы населения является одним из приоритетных направлений государственной социальной политики, которая должна быть направлена на осуществление превентивных мер, не допускающих ее массового характера. А для этого необходимы усилия не только государства, но и совместные усилия всех участников рынка – работодателей, образовательных учреждений, профсоюзов и др. [3].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 г. (с изменениями).
2. Информационный портал занятости населения Республики Башкортостан – <http://www.bashzan.ru/>.
3. Галина А.Э. Отраслевая направленность профессионального образования как фактор повышения качества подготовки кадров // Проблемы и перспективы развития экономики и управления: Материалы Международной научно-практической конференции (3-4 декабря 2013 г.) – Прага, Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013. – С. 29-31.
4. Вишневская, Н.Г. Государственная политика содействия занятости молодежи на примере Республики Башкортостан [Текст] /Н.Г. Вишневская//Труд и социальные отношения.-2007.-№6.-С.80-86.
5. Кутаев Ш. К. Концептуальные основы функционирования и развития рынка труда: опыт регионов: монография/Ш. К. Кутаев, Н. Г. Вишневская, И. В. Новикова; под общей ред. Ш. К. Кутаева. -М.: Перо, 2013. -272 с.

© Гареева Г.С., Галина А.Э., 2014

СУЩНОСТЬ ФИЛОСОФИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Переход к новому типу социальности, к новым нормативным и смысловым системам сопряжен с целым рядом интегративных состояний, носящих определяющий характер для общества[1, с.8].

Философия, как особая форма познания мира вырабатывает систему знаний о наиболее общих характеристиках и фундаментальных принципах реальности и познания, бытия человека, об отношении человека и мира

Философия управления персоналом – это совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм, систему ценностей и убеждений, разделяемую всеми сотрудниками и посвященную глобальной цели организации, так же она является важной частью философии организации.

Сущность философии управления персоналом заключается в том, что при правильной организации дела должно улучшаться качество трудовой жизни. Оно предполагает, что работники имеют возможность удовлетворить свои личные потребности, работая в организации. Иначе говоря, в организации созданы условия для справедливых, равноправных, открытых, доверительных взаимоотношений, каждый сотрудник может полностью использовать свои навыки и играть активную роль в принятии важных производственных решений; работники пользуются адекватными и справедливыми компенсациями; созданы безопасные, и здоровые условия труда. Именно такой ценой завоевывает администрация преданность персонала, и затраты на создание таких условий непременно окупаются. Если администрация не заботится о повышении уровня трудовой жизни, она не способна управлять ее персоналом.

Таким образом, руководитель должен так расставить людей, чтобы каждый работник на соответствующей работе получил максимальное удовлетворение и наиболее полно реализовал свой опыт и умения. Справедливая система рассмотрения жалоб поможет защитить права и достоинство работника и также будет способствовать улучшению качества его трудовой жизни. Философия управления персоналом заключается не только в том, чтобы удовлетворить потребности организации в укомплектовании персоналом, но и в том, чтобы наиболее полно удовлетворить потребности работников. Это и является задачей системы управления персоналом организации (в самом широком философском смысле) [3].

Современный менеджер в процессе построения этой философии опирается на правовые, религиозные, моральные и этические нормы, обычаи делового оборота, опыт передовых предприятий аналогичных и смежных отраслей народного хозяйства, национальные и региональные особенности стратегии кадровой политики на уровне государства, региона, предприятия и его структурного подразделения.

Разработка и внедрение в деятельность организации философии управления персоналом - это сложный и планомерный процесс, осуществление которого требует от менеджера комплексных знаний в таких областях, как социология, психология, экономика, юриспруденция, этика, логика и менеджмент.

Основными принципами разработки философии организации являются: системность; исключение дублирования действующего законодательства; соответствие действующему

законодательству; конкретность включаемых положений; реальность закрепляемых прав и обязанностей; наличие механизмов защиты в случае нарушения требований философии организации [2].

При грамотной разработке этой философии можно добиться гарантированного положительного отношения сотрудников к работе, эффективного развития организации.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богатырева М.Р. Региональные особенности ценностных ориентаций социально-профессиональной группы учителей: автореф. дис. канд. социол. наук: 22.00.04 /М.Р.Богатырева. – Уфа: 2004. – 23 с.
2. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: 2010, 4-е изд., 695с.
3. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2005. 304 С

© Гарифуллин Э.А., 2014

УДК331.08

К.В. ГЛУХОВА

Башкирский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Несоответствие квалификации персонала целям компании оказывает отрицательное влияние на результат её деятельности. Развитие персонала представляет собой немаловажное условие успешного развития каждой организации[2].

Аттестация это одна из форм определения квалификации управленческих кадров в соответствии со специально разработанной процедурой, утвержденной как локальный нормативный документ в области регулирования трудовых отношений[4].

В трудовом праве под ней понимают проверку в целях определения уровня профессиональной подготовки работника и соответствие занимаемой должности. Аттестация позволяет определиться с установлением квалификационного разряда и заработной платой, а также переводом на должность ниже или увольнением. В Трудовом кодексе РФ, есть перечень основных категорий управленческих кадров, которые должны обязательно проходить аттестацию.

Существуют специальные требования к проведению аттестации.

При проведении аттестации работодатель обязан:

- помогать аттестующей организации в своевременном и полном проведении аттестации, давать нужную информацию и документацию, предоставлять разъяснения в устной и письменной форме по вопросам, относящимся к целям аттестации, а также запрашивать необходимые для проведения аттестации сведения у третьих лиц;

- не предпринимать преднамеренных действий, которые направлены на снижения количества вопросов, подлежащих анализу и оценке при проведении

- аттестации, а также ограничение доступа к информации и документации, относящейся к целям аттестации, запрашиваемых аттестующей организацией;

- не утверждать отчет об аттестации, который содержит документы, не подписанные аттестующей организацией, входящий в состав аттестационной комиссии.

При проведении аттестации аттестующая организация:

- определяет методы проведения измерений и оценок, которые основаны на действующих нормативных правовых актов Российской Федерации и настоящего Порядка. Также определяет количественный и персональный состав специалистов, проводящих аттестацию;

- проверяют в полном объеме документацию, связанную с обеспечением требований охраны труда у организации, на рабочих местах которого проводится аттестация управленческих кадров;

- запрашивает и получает у представителя разъяснения по возникшим в ходе аттестации вопросам;

- отказывается от проведения аттестации в случае непредставления работодателем необходимой документации или отказа работодателя обеспечить требуемые нормативной документацией условия проведения измерений и оценок.

По результатам аттестации выносится решение о соответствии или несоответствии занимаемой управленческой должности.

Формализованная система позволяет повысить эффективность самой системы оценки. Кроме того, она подходит не только для управленческого кадра, но и отвечает интересам организации в целом. Многие полагают, что аттестация – это один из наиболее эффективных методов управления персоналом.

Роль аттестации возрастает, когда усиливается государственный и общественный контроль за соблюдением прав человека, социальных гарантий работника и, наоборот, снижается, когда государственные гарантии прав человека слабеют или они фактически игнорируются [3].

Трудовые ресурсы предприятия являются важнейшим ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности их использования во многом зависят конечные результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность [1].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богатырёва М. Р., Мясгутова А. Н. Мобильность трудовых ресурсов предприятия // Молодой учёный. – 2013. – № 5. 2. Богатырёва М.Р., Каспранова Э.И., Файзуллина А.М. Современные проблемы управления персоналом // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. № 57-1. С. 019-020. 3. Богатырева М.Р. Учебный справочник "Управление персоналом организации" //Учебный справочник для студентов специальности «экономика труда» экономического факультета / Автор-составитель Богатырева М.Р.. Уфа, 2012.
2. Незоренко, Т.К. Теоретические основы оценки и аттестации персонала организации / Т.К. Незоренко. - М. : Лаборатория книги, 2010. - 110 с.

© Глухова К.В., 2014

ВЛИЯНИЕ КОЛИЧЕСТВА И КАЧЕСТВА КОММУНИКАЦИЙ ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Количество коммуникаций в организации прямо пропорционально ее размерам. Логика проста, чем больше сотрудников, тем больше связей между ними возникает, и тем больше усилий необходимо руководству компании для координации их совместной деятельности. Выделим две большие структурные группы связей, возникающих между людьми в процессе их совместной трудовой деятельности:

1. Организационные коммуникации – это формальные связи в организации, возникающие в рамках организационной структуры и принятых регламентов, основная задача которых сводится к передаче формализованной информации в таких формах, как приказы, распоряжения, команды, инструкции, условия, отчеты, выводы, умозаключения, решения и т.д. Формальная информация передается и принимается объективно, без эмоциональной подоплеки.

2. Межличностные коммуникации – это неформальные связи в организации, возникающие между сотрудниками вне всякой структуры и безо всякого высокого или высшего смысла. Ценность передаваемой информации относительна и находится в рамках духовных ценностей каждого из субъектов.

В структуре организационных коммуникаций можно выделить следующие их виды:

1) Вертикальные коммуникации, характеризующиеся прямым подчинением, например, старшего мастера начальнику цеха;

2) Горизонтальные коммуникации, возникающие между работниками, равными по своему положению, статусу или должности в структуре организации. Примером могут быть связи начальников двух цехов предприятия.

3) линейная связь, при которой все нижестоящие подразделения подчиняются вышестоящим подразделениям;

4) функциональная связь, характеризующаяся подчинением нижестоящих подразделений ряду профильно-функциональных подразделений, каждое из которых решает определенные вопросы в той или иной сфере деятельности организации. Например, специалист отдела кадров подчиняется как своему непосредственному руководству в отделе кадров, выполняет условия структурных подразделений, кадровые вопросы которых он курирует, получает заработную плату в отделе финансов или в бухгалтерии, и сам того не подозревая, регулярно проходит проверку в отделе контроля.

5) Смешанные коммуникации, то есть различные комбинационные смеси линейной и функциональной системы связей управления. [1, с. 235]

В структуру межличностных коммуникаций входит:

1) исполнительные коммуникации – это вид коммуникации, при которой сотрудники, получившие определенное задание, не совсем поняв его или не получив всю необходимую информацию для его выполнения, ищут коммуникации с коллегами для получения дополнительной информации или помощи;

2) коллективные коммуникации – это вид коммуникации, при которой группа сотрудников объединяется и синхронизирует весь поток и объем информации, чтобы получить единственное верное решение проблемы;

3) дружеские коммуникации – это разновидность коммуникации, при которой нет определенной цели и условий взаимодействия людей, а отношения поддерживаются за счет взаимной симпатии и наличия общих интересов;

4) коалиционные коммуникации – это разновидность связей в коллективе, которые возникают внутри некой небольшой неформальной группы[2];

5) конфликтологические коммуникации – это связи внутри коллектива, при которых один человек или группа пытаются сплотиться или сплотить других членов коллектива против другого человека или группы, кажущихся им недружественным или враждебными. Это связи воинствующего поиска, агитации и создания информационного фронта. Наличие данного вида неформальных связей негативно влияет на качество функционирования всей совокупности формальных и неформальных связей в организации, конфликт рассматривается как признак неэффективного управления. [3, с.198]

О качестве существующих в организации коммуникаций можно судить по наличию, полноте и насыщенности обратной связи.

В формальной организационной структуре возможны следующие варианты:

- если обратный ответ не получен, то качество коммуникаций предельно низкое;
- если обратный ответ получен, но он крайне неинформативен, гневен или чисто формален и не имеет отношения к решению проблемы, то качество коммуникаций на низком уровне;
- если обратный ответ развернутый, но не слишком информативный и лишь косвенно способен повлиять на изменение ситуации, то качество коммуникаций среднее;
- если обратный ответ информативен и может существенно изменить процесс производства или повлиять на исход, то качество коммуникаций высокое;
- если обратный ответ приводится в развернутой форме, с пояснениями и поддержкой в форме денежных выплат или упрощения процесса получения разрешения и т.д., то качество коммуникаций высшее.

При оценке качества связей в неформальной структуре необходимо точно знать индивидуальные особенности объекта и субъекта передачи информации, их психологический тип и отношения друг к другу. Оценить качество межличностных коммуникаций крайне сложно, но отслеживать их непременно нужно, хотя бы по той причине, что неформальные коммуникации – это продолжение формальных в не регламентированной и упрощенной форме. Кроме того, качество межличностных коммуникаций в организации зависит от ее структуры и опирается на нее.

Количество коммуникаций между людьми влияет на деятельность всей организации, но преумножение связей вовсе не означает прироста в работе. Для этого необходимо повышать также и качество связей, обеспечивать их рационализацию. При этом система обратной связи должна работать без сбоев, информация должна быть полной и ценной, а ее получение должно осуществляться без задержек и формальных путаниц. Коммуникации обратная связь осуществляются на двух уровнях:

1. Информационный уровень, который характеризуется, в первую очередь, объемом информации в секунду времени, формируется посредством различного рода

телекоммуникационных сетей и интернета, а также мобильной связи и «бумажного потока». Все эти каналы связи должны быть предельно понятны, просты и максимально эффективны.

2. Формальный уровень предполагает получение ответа от вышестоящего или равнозначного звена. Основными его показателями является скорость и информативность. При низкой скорости передачи информация может потерять свою актуальность, а при неинформативном ответе информация и вовсе не имеет ценности. Важно поддерживать максимально высокий уровень скорости передачи и информативности передаваемых данных. Формальный уровень связи зависит от информационного уровня, но не подчиняется ему. [1, с. 113]

В идеальной структуре организационных связей оба вышеуказанных уровня приближены к их максимальным значениям, что существенно влияет на общую производительность труда и доходность организации. Но на практике наблюдаются существенные отклонения ситуации от идеальной. Как правило, информационные каналы весьма загружены, и информация доходит либо с опозданием, либо в искаженном виде. Примером этому может быть работа представителей той или иной фирмы «на местах», когда полученная информация крайне скудна и приходится проявлять инициативу и терять дополнительное время, чтобы правильно оценить обстановку. «Ахиллесова пята» практически всех крупных компаний, в том числе и государственных структур – это недостаточная информативность полученной информации. Информация в стратегическом ее виде совершенно бессмысленна, порой банальна или сложна для понимания. Это влияет как на производительность сотрудников, так как из-за недостатка информации они не могут использовать все возможности для достижения успеха, так и на настроения в коллективе, когда подчиненные в негодовании от того, что многие вещи держатся от них в секрете. [4, с. 284]

ЛИТЕРАТУРА:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарики, 2003. – 528 с.
2. Информационно-образовательный портал ВФ МГИУ [электронный ресурс] http://www.hanadeeva.ru/logistica/lekui/vopros_1_10/index.html (дата обращения 28.10.14)
3. Алексеев О. А. Конфликтология. Учебно-методический материал. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2013. – 326 с.
4. Кабушкин Н.И. Менеджмент. – М.: Издательство «Новое знание», 2007. – 612 с.

© Григорьев В.А. Галина А.Э., 2014

УДК 331. 801

Ю.Р. ГУБАЙДУЛЛИНА

Башкирский государственный университет

СУЩНОСТЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Кадровая политика в широком смысле - это система правил и норм приводящая кадровый потенциал в соответствие целям и стратегии развития фирмы. Отсюда следует, что

все мероприятия по работе с кадрами – отбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение – заранее планируются и согласовываются с общим пониманием целей и задач организации.

Кадровая политика в узком смысле – набор конкретных правил, пожеланий, ограничений, во взаимоотношениях людей в организации, может использоваться в качестве аргумента при решении конкретного кадрового вопроса. Например, кадровая политика фирмы состоит в том, чтобы брать на работу людей только с высшим образованием.

Объектами кадровой политики являются: планирование персонала; поддержание занятости; организация обучения; стиль, методы руководства; стимулирование; решение социальных проблем; обмен информацией.

Любая организация должна иметь концепцию кадровой политики, которая разрабатывается собственниками, высшим руководством, кадровыми службами на основе анализа структуры персонала, прогнозов развития производства, состояния рынка труда.[3]

Выделяют следующие типы кадровой политики: пассивная; реактивная; превентивная; активная.

Пассивная кадровая политика. Само представление о пассивной политике кажется алогичным. Однако мы можем встретиться с ситуацией, в которой руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий. Для такой организации характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом. Руководство в ситуации подобной кадровой политики работает в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, которые стремится погасить любыми средствами, зачастую без попыток понять причины и возможные последствия.

Реактивная кадровая политика. В русле этой политики руководство предприятия осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса: возникновение конфликтных ситуаций, отсутствие достаточно квалифицированной рабочей силы для решения стоящих задач, отсутствие мотивации к высокопродуктивному труду. Руководство предприятия предпринимает меры по локализации кризиса, ориентировано на понимание причин, которые привели к возникновению кадровых проблем. Кадровые службы таких предприятий, как правило, располагают средствами диагностики существующей ситуации и адекватной экстренной помощи. Хотя в программах развития предприятия кадровые проблемы выделяются и рассматриваются специально, основные трудности возникают при среднесрочном прогнозировании.

Превентивная кадровая политика. В подлинном смысле слова политика возникает лишь тогда, когда руководство фирмы (предприятия) имеет обоснованные прогнозы развития ситуации. Однако организация, характеризующаяся наличием превентивной кадровой политики, не имеет средств для влияния на нее. Кадровая служба подобных предприятий располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период. В программах развития организации содержатся краткосрочный и среднесрочный прогнозы потребности в кадрах, как качественный, так и количественный, сформулированы задачи по развитию персонала. Основная проблема таких организаций — разработка целевых кадровых программ.

Активная кадровая политика. Если руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуацией, то мы можем говорить о подлинно активной политике.[4]

В условиях повышения самостоятельности предприятий возрастают требования к подготовке и обучению кадров в соответствии с принятыми стандартами качества, реализующееся посредством соответствующих нормативов, определяющих время, стоимость подготовки в рамках различных обучающих программ. Данные нормативы могут разрабатываться и самим предприятием. Требуется комплексное изучение со стороны разных наук: экономики, маркетинга, психологии, социологии и др. поведение руководителей в области формирования и совершенствования организации труда и заработной платы [1].

Насколько грамотно управленческим аппаратом будут сформулированы цель и задачи обучения в рамках кадровой политики организации и насколько квалифицированно сотрудники службы кадров подойдут к подбору видов, форм, программ и методов обучения, настолько эффективной и малозатратной будет организация данного процесса[2].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богатырёва М. Р., Нигманова А. М. Поведение руководителей на рынке труда : сборник научных трудов Sworld по материалам международной научно-практической конференции. – 2010. – Т. 11. – № 4. – С. 83–85.
2. Богатырёва М. Р., Тимербулатова А. Р., Галимова Л. Ф. Обучение персонала как составная часть кадровой политики организации // Проблемы и перспективы развития экономики и управления : материалы международной научно-практической конференции 3–4 декабря 2013 года. – Прага : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013. – Ч. 1. – С.28.
3. Веснин В.Р. «Управление персоналом» -Уфа:Проспект 2011.-687с.
4. Базаров Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом организации. - М.: Юнити, 2002. — 560 с.

© Губайдуллина Ю.Р., 2014

УДК 331.5

К.В. ЕВДОКИМОВА
Научный руководитель А.Э. Галина

Башкирский государственный университет, ИНЭФБ

ПРАВО НА ТРУД. ЦЕННОСТЬ ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Одним из самых важных и показательных качеств человека является трудолюбие. А сам труд считается необходимым условием для полноценного существования и регулярного развития современного общества. Деятельность каждого человека, которая связана с трудом, направлена на создание материальных и духовных ценностей. Без этих ценностей общество и человек, в частности, не могут развиваться. И много лет тому назад, и в современном мире

труд имеет огромное значение. Главным показателем этого является то, что право на труд закреплено во многих международных правовых документах.

Так, право на труд закреплено Всеобщей декларацией прав человека, которая была принята Организацией объединенных наций в 1948 году. Ею провозглашено, что каждый человек в этом мире имеет право на труд. Каждый человек имеет право свободно выбирать работу, а также имеет право на комфортные и справедливые условия труда. Также этот документ провозглашает защиту от безработицы. Эта международная декларация относится ко всем странам мира. Вместе с тем, в каждом государстве имеются и свои законодательные акты, закрепляющие право человека на труд и справедливые условия труда. Основным документом, регулирующим эти процессы в любой стране, является конституция. В Конституции Российской Федерации закреплено, что труд граждан России является свободным и каждый гражданин может выбирать себе профессию по своему усмотрению (ч.1 ст.37). [1]

Другим важным правовым документом, регулирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), в котором закреплены права и обязанности наемных работников и работодателей. [2]

Рассматривая вопрос о ценности, следует отметить, что в широком смысле она представляет собой фиксированную в сознании человека характеристику его отношения к объекту. Ценность для человека имеют предметы, которые доставляют ему положительные эмоции (удовольствие, радость, наслаждение). У каждого человека с детства складывается личностная система ценностных ориентаций, которая формируется на основе господствующих в культуре ценностных представлений, меняющихся с новым периодом в истории. На современном этапе развития общества ценность труда представлена как целесообразная деятельность человека, направленная на удовлетворение его потребностей и создание материальных и духовных благ. Трудовая деятельность призвана совершенствовать собственный потенциал работника, удовлетворять его потребность в самовыражении, а также помочь достигнуть его внутренней гармонии. Трудолюбие в совокупности с целеустремленностью, интеллектуальными и творческими способностями, высокой степенью социальной мобильности, коммуникабельности, открытости и честности способны сформировать успешную, конкурентоспособную личность. Чем качественнее труд, тем выше качество жизни человека. Единственный источник богатства народа – это труд, приложенный к природе и с необходимостью порождающий те или иные общественные системы. Это труд, развивающий и воспитывающий, ведущий человека по его историческому пути от более примитивных форм присваивающего хозяйства к вершинам производящей экономики. При этом происходит безусловная общественная и внутренняя трансформация человека, которая в процессе создания информационных технологий обретает новый духовный мир, свободу и независимость.

На современном этапе, в российском обществе труд занимает в системе ценностей россиянина сегодня не последнее место, но, к сожалению, сам труд как источник удовольствия, самовыражения и самосовершенствования, ценности пока не представляет. В основном россиянин трудится только ради материального благополучия. Еще в конце XIX века видный русский историк В. О. Ключевский отмечал, что нигде, кроме России, нет такой привычки к постоянному ровному размеренному труду, и что ни один европейский народ не способен столь напряженно трудиться короткое время. [3] То есть основной особенностью российского отношения к труду признается импульсивность.

Если раньше труд мог рассматриваться как цель и способ достижения самых различных благ (материальных, социального статуса, общественного уважения, удовлетворения потребностей в самореализации и т.д.), то сегодня он воспринимается большинством людей только как средство для достижения материального благополучия.

Однако, проблема низкой ценности труда решаема в современных условиях. Во-первых, важно еще с детства в семье, в образовательном учреждении воспитывать в ребенке желание трудиться не только для материального удовлетворения или последующего отдыха, а ради получения удовольствия от работы. Во-вторых, основным фактором в выборе человеком своей будущей профессии должно быть его желание в сочетании со способностями в выбранной области деятельности. Решить эту задачу способна сформированная и четко работающая система профориентации молодежи. В-третьих, учебные заведения должны обеспечить востребованность на рынке труда всех специальностей, по которым осуществляется подготовка, а также наладить взаимное сотрудничество с потенциальными работодателями. Сегодня многие вузы России осуществляют подготовку специалистов не по профильным для них специальностям и направлениям. Поэтому укоряющиеся диспропорции между потребностями рынка труда и рынком образовательных услуг приводят к дефициту тех или иных специалистов и снижают уровень и качество их подготовки специалистов. [6, с.30] В-четвертых, оно должно поддерживать желание учащегося реализовывать способности в той или иной области. В-пятых, обучение непременно должно быть ориентировано на то, чтобы выпускник мог свободно применять полученные знания на практике. В-шестых, на протяжении всей трудовой деятельности наряду с условиями, создаваемыми работодателем для успешной работы, самовыражения и самосовершенствования, специалист должен сам осознавать собственную полезность, нести ответственность за свою деятельность, а также самостоятельно стремиться к поставленной цели.

Следует отметить, что современный россиянин считает, в силу заложенной в нем еще с советских времен программы, что государство обязано обеспечить его всем необходимым в жизни (например, льготами, жильем, образованием, работой, достойной зарплатой и т.д.). Окончив школу, среднестатистический гражданин России, как правило, выбирает учебное заведение, в котором получит профессиональное образование, в основном по двум критериям: возможность поступления без особых проблем и престижность и высокооплачиваемость будущей профессии. И, к сожалению, не каждый выпускник российской школы выбирает будущую профессию в соответствии со своими желаниями и способностями. После окончания же учебного заведения не все молодые специалисты идут работать по полученной специальности и, как следствие, имеют неинтересную работу, не стремятся к самовыражению и самосовершенствованию.

То есть, труд не представляет для большинства российских граждан ценности, кроме материальной. И справедливо мнение тех ученых, которые считают, что в стране, где труд не имеет ценности и у молодого поколения отсутствует предпринимательская и трудовая активность, модернизация в сторону создания постиндустриального общества невозможна. Считаю, что государству, системе образования и каждому отдельному человеку по силам изменить ситуацию к лучшему, только при наличии их заинтересованности в квалифицированных кадрах и созданием для них гарантированных условий в трудоустройстве по окончании учебных заведений.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
3. Ключевский В. Русская история. – М.: «Полигон», 2009.
4. Миланченко А.О. Ценность труда в современном российском обществе [Текст] / А. О. Миланченко // Молодой ученый. – 2012. – № 4.
5. Вишневская, Н.Г., Галина, А.Э., Беззубко, Л.В. Экономика социально-трудовых отношений: учебное пособие. – Уфа: РИО БашГУ, 2014. – 188 с.
6. Галина А.Э. Отраслевая направленность профессионального образования как фактор повышения качества подготовки кадров // Проблемы и перспективы развития экономики и управления: Материалы Международной научно-практической конференции (3-4 декабря 2013 г.) – Прага, Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013. – С. 29-31.

© Евдокимова К. В., Галина А. Э., 2014

УДК 331.801

А.Р. ЖАКСИМБАЕВА

Башкирский Государственный Университет

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Трудовые ресурсы предприятия являются важнейшим ресурсом каждого предприятия и от качества и эффективности их использования во многом зависят конечные результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность [1].

Переход к новому типу социальности, к новым нормативным и смысловым системам сопряжен с целым рядом интегративных состояний, носящих определяющий характер для общества[2].

Основные функции процесса управления персоналом, реализуемые на разных уровнях системы управления организацией - выработка решений и контроль за их исполнением. Необходимость обеспечения выполнения этих функций дает возможность рассматривать управление персоналом как информационный процесс, т.е. функционально включающий получение, передачу, обработку, хранение и использование информации, а саму иерархическую систему управления - как информационную систему.

Для того чтобы служба управления персоналом могла успешно выполнять свои функции, необходимо соблюдать следующие требования, предъявляемые к качеству информации:

1. Комплексность - информация должна комплексно отражать все стороны деятельности службы: техническую, технологическую, организационную и социальную во взаимосвязи с внешними условиями;
2. Оперативность - получение входной информации должно происходить одновременно с протеканием процесса в управляемой системе или совпадать с моментом его завершения;

3. Систематичность - требуемая информация должна поступать систематически и непрерывно;

4. Достоверность - информация должна формироваться в ходе достаточно точных измерений.

Информационное обеспечение кадровой службы укрупненно подразделяется на внешнее и внутримашинное.

Внешнее информационное обеспечение включает: систему классификации и кодирования информации; системы управленческой документации; систему организации, хранения, внесения изменений в документацию.

Внешняя информационная база представляет собой совокупность сообщений, сигналов и документов в форме, воспринимаемой человеком непосредственно, без применения средств вычислительной техники.

Во внешней сфере в процессе управления обмен информацией реализуется в виде движения документов между управляемой и управляющей системами: от органа управления к объекту следуют документы, содержащие плановую информацию (приказы, распоряжения, плановые задания и т.д.); по линии обратной связи - от объекта к органу управления - следуют документы, содержащие учетно-отчетную информацию (информация о текущем или прошлом состоянии объекта управления).

Внутримашинное информационное обеспечение содержит массивы данных, формирующие информационную базу системы на машинных носителях, а также систему программ организации, накопления, ведения и доступа к информации этих массивов.

Основным элементом внутримашинного информационного обеспечения является информационный массив, представляющий собой совокупность однородных записей.

В последнее время широкое распространение получило использование персональных компьютеров в структурных подразделениях организаций, в том числе в кадровых службах. В этой связи одной из центральных проблем проектирования информационного обеспечения службы управления персоналом является организация данных в памяти компьютера.

Банк данных строится из баз данных, каждая из которых представляет собой совокупность данных, организованных по определенным правилам, предусматривающим общие принципы описания, хранения и манипулирования данными. В базе данных накапливается и постоянно обновляется информация в виде небольшого числа массивов, каждый из которых ориентирован на использование при решении многих задач управления [3].

К разработке информационного обеспечения службы управления персоналом предъявляется ряд организационно-методических требований: рациональная интеграция обработки информации при минимальном дублировании информации в информационной базе, сокращение числа форм документов; возможность машинной обработки информации, содержащейся в документах и во внутримашинной сфере; необходимая избыточность информационного обеспечения, позволяющая пользователям различного уровня получать информацию с различной степенью детализации.

В этой связи открывается возможность использования разработанных компьютерных программ «Кадры».

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богатырёва М. Р., Мясягутова А. Н. Мобильность трудовых ресурсов предприятия // Молодой учёный. – 2013. – № 5.
2. Богатырева М.Р. Региональные особенности ценностных ориентаций социально-профессиональной группы учителей: автореф. дис. канд. социол. наук: 22.00.04 /М.Р.Богатырева. – Уфа: 2004. – 23 с.
3. Дуракова И.Б. Управление персоналом / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова и др. - М.: Норма, 2009.

© Жаксимбаева А.Р., 2014

УДК 331

Е.Е. ИВАНОВА

Башкирский государственный университет

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

В современном мире одной из самых главных причин успеха любой организации является уровень профессиональных знаний, навыков и умений. Знания – это основа профессионализма и компетентности всех кадров и совершенствования социальной и экономической структуры общества. Формирование и развитие трудовых ресурсов напрямую зависит от таких факторов, как воспроизводство населения, выражающееся в естественном, миграционном и социальном движении состава и численности населения, уровня образования, здоровья [1].

Успешное функционирование любой организации зависит от качественного кадрового состава организации. Повышенное внимание руководства к вопросам развития и продвижения кадров свидетельствует о заинтересованном повышении качества персонала, с одной стороны, а с другой - успех для деятельности организации в целом [2].

Политика организации – совокупность правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и по которым действуют люди, входящие в эту систему. Кроме финансовой политики, внешнеэкономической и т.д. любая организация разрабатывает и осуществляет кадровую политику. Кадровая политика – совокупность взглядов, идей, требований, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях:

1 Кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития предприятия (организации).

2 Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны стабильной, поскольку со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой – динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации.

3 Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной.

4 Кадровая политика должна обеспечивать индивидуальный подход к своим работникам.

Этапы формирования кадровой политики:

1 Нормирование. Цель – согласования принципов и целей работы с персоналом, с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития. Здесь формируются правила и требования к работе с кадрами.

2 Программирование. Цель – разработка программ, путей достижения целей кадровой работы. Необходимо построить систему процедур и мероприятий по достижению целей, своего рода кадровых технологий, закрепленных в документах.

3 Мониторинг персонала. Цель – разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации. Оценка эффективности кадровых программ и их коррекция по необходимости.

Анализируя существующие в конкретных организациях кадровые политики, можно выделить два основания для их группировки. Первое основание связано с уровнем осознания тех правил и норм, которые лежат в основе кадровых мероприятий. В связи с этим выделяют три вида кадровой политики.

1 Пассивная. У организации нет четкого прогноза кадровых потребностей, не осуществляется кадровое планирование. Найм проводится по старинке. Аттестация персонала проводится формально, без четких критериев оценки. В осуществлении каких-либо кадровых мероприятий нет последовательности.

2 Реактивная. Реагирует в последний момент на возникающие кадровые проблемы. При данной кадровой политике не ведется анализ.

3 Активно-рациональная. Осуществляется исследование кадровых потребностей, маркетинг персонала. Работа с кадрами носит диагностический характер (наблюдение и оценка). Кадровые мероприятия осуществляются последовательно. Вторым основанием для дифференциации кадровых политик может быть принципиальная ориентация на собственный персонал или на внешний персонал, степень открытости по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава.

По этому основанию выделяют два типа кадровой политики – открытую и закрытую.

1 Открытая кадровая политика характеризуется тем, что организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне. Организация готова принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией.

2 Закрытая кадровая политика характеризуется тем, что организация ориентируется на включение нового персонала только низшего должностного уровня, а замещение происходит только из числа сотрудников организации[4].

Насколько грамотно управленческим аппаратом будут сформулированы цель и задачи кадровой политики организации и насколько квалифицированно сотрудники службы кадров подойдут к подбору видов, форм, программ и методов обучения, настолько эффективной и малозатратной будет организация данного процесса[3].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богатырева М.Р., Мустафина Л.И., Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих // Интернет-журнал Науковедение. 2014. № 2. С. 62.

2. Богатырева М.Р., Шкильдина А.Л. Планирование карьеры посредством развития трудового потенциала работника // Гуманитарные научные исследования. 2014. №3(31). С. 27.
3. Богатырёва М. Р., Тимербулатова А. Р., Галимова Л. Ф. Обучение персонала как составная часть кадровой политики организации // Проблемы и перспективы развития экономики и управления: материалы международной научно-практической конференции 3–4 декабря 2013 года. – Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013. – Ч. 1. – С.28.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 638 с.

© Иванова Е.Е., 2014

УДК 331.2

КАО ТХИ ТХУ ХИЕН

Башкирский государственный университет

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

В учебной экономической литературе приводится около двух десятков определений заработной платы или оплаты труда. При этом большинство из этих определений уже не соответствует современным условиям хозяйствования. В частности, определение заработной платы как части общественного продукта, распределяемого по труду между отдельными работниками, утратило свою актуальность. Принятый в 1990 году «Закон о предприятиях и предпринимательской деятельности» трактовал заработную плату как долю работника в доходе предприятия, а не как цену рабочей силы, определяемую в ходе переговоров между работниками и работодателями при участии государства.

Понятие «оплата труда» характеризует отношения между персоналом и работодателем, связанные с денежными выплатами сотрудникам за выполненную ими работу в соответствии с трудовым контрактом и трудовым кодексом.

В условиях рыночных отношений заработная плата как форма стоимости товара «рабочая сила» может быть определена как основная часть объема жизненных средств, который должен получить работник в обмен за свой труд. Этот объем жизненных средств должен быть приемлем как для эффективного функционирования производства, так и для нормальной жизни самого работника и его семьи. Распределяться между работниками он должен в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда, реальным трудовым вкладом и зависеть от конечных результатов работы организации.

Некоторые фирмы утверждают, что они платят своим работникам заработную плату, отвечающую представлениям о нормальном уровне жизни, и даже приспосабливают ее к индексу потребительских цен. Другие фирмы заявляют, что при определении уровня заработной платы они ориентируются на тот уровень, который имеют работники в похожих фирмах. И, наконец, существуют фирмы, которые утверждают, что зарплата в их фирмах отвечает нормам оплаты, принятым в обществе. Принимаются во внимание и такие вопросы, как различия в заработной плате по регионам, между городскими и сельскими районами.

Заработная плата как экономическая категория относится к сфере товарно-денежных отношений и используется при найме рабочей силы, то есть при покупке товара рабочая сила.

Как правило, заработная плата выдается персоналу в денежной форме. Нельзя выдавать оплату заработной платы спиртными напитками, ядовитыми веществами, наркотическими средствами, вредными веществами, оружием и иными веществами, которые запрещены или на которые установлены ограничения.

Заработная плата напрямую зависит от уровня квалификации сотрудника, качества выполненной им работы, количества потраченного труда и максимального размера не имеет. Не допускается также при назначении оплаты труда изменений ее размеров из-за дискриминации или других подобных причин.

Одной из основных государственных гарантий в сфере труда является минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Он назначается для всей территории Российской Федерации одновременно и не должен быть меньше величины прожиточного минимума для работающего человека. Сотрудник, отработавший норму трудового времени за месяц и справившийся со всеми трудовыми обязанностями, должен получать месячную заработную плату не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Способ расчета прожиточного минимума и его размер определяются федеральным законодательством.

Соотношение МРОТ и прожиточного минимума, представленное в таблице, наглядно демонстрирует нам, что данное положение на протяжении последнего десятилетия совершенно не соблюдается.

Показатель	2007 г.	2009 г.	2011 г.	2013 г.	2014 г.
Минимальный размер оплаты труда, руб.	2300	4330	4611	5205	5554
Прожиточный минимум для трудоспособного населения, руб.	4755	5562	6710	7896	8834

Все присущие заработной плате функции представляют диалектическое единство и исключительно в совокупности позволяют правильно понять ее сущность, противоречия в ней и проблемы, возникающие в процессе совершенствования организации оплаты труда. Это важно подчеркнуть, потому что нередко противопоставление указанных функций, переоценка одних и недооценка других приводят к нарушению их единства и, как следствие, к односторонним, а подчас и неверным теоретическим и практическим выводам, касающимся организации заработной платы. Но, на сегодняшний день, несомненно, одно – заработная плата, к сожалению, не выполняет ни одной из ее основных функций.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Вишневская, Н.Г., Галина, А.Э., Беззубко, Л.В. Экономика социально-трудовых отношений: учебное пособие. – Уфа: РИО БашГУ, 2014. – 188 с.
2. Волгин, Н.А. Бестарифная оплата труда: опыт, анализ, предложения. – М.: Профиздат, 2003.
3. Волгин, Н.А. и др. Стимулирование производительности труда / Н.А. Волгин, В.И. Плакся, С.А. Цьовх. – Брянск, 2005.

© Као Тхи Тху Хиен, 2014

УПРАВЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВОМ: ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Формирование и развитие трудовых ресурсов, как в мужском коллективе, так и в женском напрямую зависит от таких факторов, как воспроизводство населения, выражающееся в естественном, миграционном и социальном движении состава и численности населения, уровня образования, здоровья [1].

Женщины видят деревья, мужчины — лес. Мужчины могут охватить событие целиком, оценить основные тенденции и установить связь между частями. Женщины лучше воспринимают и анализируют детали, умеют точно расчленить целое и провести эмоциональный анализ.

Женский коллектив отличается от мужского изначально. Уже по целям и причинам, побуждающим женщину идти работать. Для нее работа важна по двум основным причинам: она дает средства для решения текущих бытовых задач и возможность интенсивного общения в рабочем коллективе. Поэтому женщины в меньшей степени заинтересованы в карьере и в росте зарплаты, в большинстве своем они не будут жертвовать своим временем, силами, семьей, осложнять отношения с коллегами ради работы, карьеры. Их материальные запросы более умеренны, чем у мужчин.

Бытует мнение, что женщины, в отличие от мужчин, не готовы выкладываться на работе на 100%. Руководители говорят полушутя: «У женщины всегда одно полушарие мозга занято семьей, а нам – что осталось». Но те же руководители уточняют, что при желании женщины способны творить чудеса. Например, своим терпением, гибкостью и деликатностью могут уговорить строптивного клиента на выгодные для компании условия. Перед руководителем стоит задача добиться от женщин производительности не в отдельные дни и не в безвыходных ситуациях, а в повседневной работе.

Женские коллективы чаще всего встречаются в образовании, медицине, пищевом, швейном производстве, фармацевтике и т. д. Современные исследователи отмечают, что женщины чаще, чем мужчины, проявляют чувствительность к психологическому климату в коллективе и стремление работать в психологически комфортной для себя атмосфере. Приходя на новое место, они обычно пытаются сначала установить эмоциональные связи с коллегами и только после этого полностью включаются в работу. Удовлетворенность отношениями с коллегами и руководством становится одним из основных факторов, определяющих удовлетворенность женщин своим рабочим местом. Иногда этот фактор перевешивает все остальные: уровень зарплаты, перспективы роста и т. п. По мнению экспертов в области управления персоналом, в женских коллективах программы по удержанию сотрудников менее целесообразны, чем в мужских. В условиях ограниченности бюджета лучше потратить деньги на программу признания заслуг и командообразования [2].

Подводя итог, хотелось бы отметить, что коллектив, это живой организм, который требует постоянной каждодневной работы, со стороны всех участников деловой жизни организации. Нельзя признать, какую-либо управленческую схему наиболее идеальной и приемлемой, всегда будут возникать сложности в создании делового баланса сил между сотрудниками. Эффективный руководитель должен чувствовать дух коллектива, максимально отвечать всем требованиям начальника, который способен, несмотря на все сложности в

формировании отношений разнополого коллектива, уметь одержать верх над эмоциями и принять эффективное самостоятельное управленческое решение руководствуясь разумом[3].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богатырева М.Р., Мустафина Л.И., Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих // Интернет-журнал Науковедение. 2014. № 2. С. 62.
2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 304 с.
3. Королёва Э. В. Управление коллективом: гендерный аспект // Социология, политология, философия и история: современные тенденции развития»: материалы международной заочной научно-практической конференции. (17 октября 2012 г.)

© Карапетова Е.В., 2014

УДК 331.556; 314.7

А.А. КУДРЯВЦЕВА

Башкирский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЖЕНСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ

На сегодняшний день бытует много точек зрения, каким коллективом легче управлять мужским или женским.

Исторически сложилось так, что еще на этапе формирования гендерных взаимоотношений в коллективе, коими являлись на заре становления человечества племя или род, властные полномочия концентрировались в руках вожака. Им мог стать только мужчина, наделенный особыми природными качествами, резко отличавшими его соплеменников. В науке такой тип лидерства получил название «харизматичный». Ему присущи следующие черты: решительность, бесстрашие, независимость, самостоятельность в принятии решений. Помимо лидерских качеств к ним дополняется целый список физиологических. К ним можно отнести красивое телосложение, выносливость, отличное здоровье.

К данному типу мужчин также подходит характеристика альфа-самцов. Как отмечает А. Дудко «...в этологии, по порядку доминирования в стае, особей принято обозначать буквами греческого алфавита, от альфа до омега. Буквой альфа обозначается особь, занимающая доминирующее положение. Альфа-самец выполняет обязанности вожака и защитника стаи. Он также является наиболее привлекательным для самок в брачных играх, часто приходится отцом большинства детей. Есть предположение, что они занимают лидирующую позицию в силу своей агрессивности, силы или каких-то иных врожденных качеств» [1].

Впоследствии различные религии внесли свою лепту в становлении социологии управления, где женщинам также отводилась второстепенная роль. Хотелось бы сразу оговориться, автор не ставит целью дискредитировать религиозные догматы, целью является показать путь становления модели мужчина-руководитель, женщины-подчиненные.

Впоследствии на генном уровне передавалось от женщины к женщине её второстепенная социальная роль, зависящая только от желаний и повелений лиц противоположного пола.

Прошло много веков, но традиционная схема управления, где мужчина начальник, а женщина его подчиненный, остается до сих пор. Считается, что женщине отведена экспрессивная сфера деятельности, а мужчине инструментальная. Он выступает в роли творца, она исполнитель его идей [4].

Как правильно заметил В. Новочадов «...Женщины чаще, чем мужчины, проявляют чувствительность к психологическому климату в коллективе и стремление работать в психологически комфортной для себя атмосфере. Приходя на новую работу, женщины обычно пытаются сначала установить эмоциональные связи с коллегами и только после этого полностью включаются в трудовой процесс. Удовлетворенность отношениями в коллективе становится при этом одним из основных факторов, определяющих удовлетворенность женщин трудом в целом. Иногда этот фактор начинает перевешивать все остальные: даже если на работе недостаточная зарплата и ограничены перспективы роста, но сложились хорошие отношения в коллективе, женщины реже мужчин стремятся сменить место работы. Именно этот фактор обеспечивает заполнение вакантных мест в бюджетных организациях, в которых на самых низкооплачиваемых должностях работают в основном женщины. Руководителю необходимо учитывать фактор совместимости членов женского коллектива, стремиться поддерживать со всеми равные отношения, уметь найти две-три минуты, чтобы поинтересоваться настроением, делами дома и прочими «несущественными вопросами» (что нередко с трудом дается руководителям-мужчинам)» [2].

Безусловно, женский коллектив отличается от мужского. Для слабой половины человечества работа важна, прежде всего, по нескольким причинам. Во первых, она дает определенные средства для решения бытовых проблем; во вторых - возможность общения в коллективе. Существует мнение, что женщины, в отличие от мужчин не готовы максимально выкладываться на рабочем месте. Одно дело, если вам предстоит влиться в коллектив в качестве сотрудника, и совсем другое - если вы будете занимать руководящую позицию. Перед руководителями стоит не простая задача - добиться от прекрасного пола производительности не в отдельные дни, часы и ситуации, а в повседневной работе.

Управление женским коллективом требует правильного и аккуратного подхода.

Руководитель, для достижения качественного труда подчиненных, должен мотивировать их: создавать комфортную атмосферу, а именно чуть меньше контроля, больше демократии; поздравление с различными праздниками: днём рождения, профессиональными праздниками; полная или частная оплата путёвок, в том числе и для членов семьи; оплата питания, проездных документов; полную или частичную переквалификацию сотрудников; выплаты материальной помощи.

Формирование и развитие трудовых ресурсов, как в мужском коллективе, так и в женском напрямую зависит от таких факторов, как воспроизводство населения, выражающееся в естественном, миграционном и социальном движении состава и численности населения, уровня образования, здоровья [2].

Подводя итог, хотелось бы отметить, что коллектив, это живой организм, который требует постоянной каждодневной работы, со стороны всех участников деловой жизни организации. Нельзя признать, какую-либо управленческую схему наиболее идеальной и приемлемой, всегда будут возникать сложности в создании делового баланса сил между

сотрудниками. Эффективный руководитель должен чувствовать дух коллектива, максимально отвечать всем требованиям начальника, который способен, несмотря на все сложности в формировании отношений разнополого коллектива, уметь одержать верх над эмоциями и принять эффективное самостоятельное управленческое решение руководствуясь разумом[4].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бэрон Р., Ричардсон Д. Агрессия — СПб.: Издательство «Питер», 1999 —352 с.
2. Богатырева М.Р., Мустафина Л.И., Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих // Интернет-журнал Науковедение. 2014. № 2. С. 62.
3. Суковатая В. Гендерный анализ религий и феминистская теология: к постановке проблемы. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.giasgender.narod.ru/n2t1.htm> (дата обращения 14.09.2012 г.).
4. Королёва Э. В. Управление коллективом: гендерный аспект // Социология, политология, философия и история: современные тенденции развития»: материалы международной заочной научно-практической конференции. (17 октября 2012 г.)

© Кудрявцева А.А., 2014

УДК 331

А.Р. КУЛМУРЗИНА

Башкирский государственный университет

СОБЛЮДЕНИЕ РЕЖИМОВ ТРУДА И ОТДЫХА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

В данной работе мы представляем результаты наших исследований, по разработке оптимального режима труда и отдыха в современных организациях. Актуальность этой проблемы связана с появлением "новых" профессий при переходе к рыночной экономике. Современные предприниматели, банковские работники практически не имеют рациональных режимов труда и отдыха, то есть режимов, у которых все указанные параметры имели бы оптимальное соотношение. Работа без выходных дней, с раннего утра до позднего вечера, отсутствие полноценных отпусков, наряду с почти постоянными стрессовыми ситуациями приводят к тому, что большинство представителей этих профессий страдают сердечнососудистыми заболеваниями [6, с. 65].

Поддержание работоспособности на оптимальном уровне - основная цель рационального режима труда и отдыха. В процессе труда работоспособность, т.е. способность человека к трудовой деятельности определенного рода, а соответственно, и функциональное состояние организма подвергаются изменениям.

Режим труда и отдыха - это устанавливаемые для каждого вида работ порядок чередования периодов работы и отдыха и их продолжительность. Рациональный режим - такое соотношение и содержание периодов работы и отдыха, при которых высокая производительность труда сочетается с высокой и устойчивой работоспособностью человека без признаков чрезмерного утомления в течение длительного времени. Такое чередование

периодов труда и отдыха соблюдается в различные отрезки времени: в течение рабочей смены, суток, недели, года в соответствии с режимом работы предприятия.

Режим труда и отдыха складывается из рабочего времени и времени отдыха [4, с. 157]. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю [1, с. 211].

Кривая работоспособности в течение дня претерпевает большие изменения. Для наглядного примера применения оптимального режима труда и отдыха мы проанализируем следующие производственные ситуации:

1. За четырехчасовой период при мышечной работе производительность достигает максимума в первый же час (29 распиленных брёвен); на втором часу она резко падает (21 бревно), на третьем часу снижение продолжается, распилено 19 бревен; в течение последнего, четвертого часа имеет место «конечный порыв» — 24 бревна.

Иная картина наблюдается при умственной работе, например,

2. При приеме экономистом заявок на кредит в банке УБРИР: в первой половине дня 09:00-12:00 принято 5 заявок; с 12:00-15:00 3 заявки (с учетом обеденного перерыва с 13:00-14:00); с 16:00-18:00 2 заявки; с 18:00-20:00 – одна. Утомление в этом случае перекрывает конечное волевое усилие.

Приведенные примеры подчеркивают необходимость создания режимов труда и отдыха в зависимости от конкретных условий и характера труда. Так, в нашем примере при физической работе, очевидно, после первого трудового часа целесообразно сделать довольно продолжительный (15—20 мин) перерыв. Отдых пассивный и активный — упражнения на расслабление мышц конечностей и самомассаж. Во втором случае отдых требуется спустя 6 часов от начала работы, а затем после девятого часа. Оба перерыва должны быть активными, потому что работа протекала в сидячей позе, без значительных движений и при минимальной затрате энергии

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. А также необходимо помнить, что для улучшения вработываемости необходимо иметь хороший предварительный отдых. Считается, что общее время работы и отдыха (пассивного и активного) должно соотноситься, как 1:2, то есть при 8-часовом рабочем дне отдых может составлять часов 16. Сюда входит и сон и различные виды деятельности: самообслуживание, самоподготовка (чтение специальной литературы, выполнение учебных заданий), свободное время (чтение художественной литературы, посещение театров, кино и т. д.), активный отдых (подвижные игры, занятия в спорт секциях, самостоятельная общефизическая тренировка, прогулки и т. д.) [5, с.201].

Один из основных вопросов установления рациональных режимов труда и отдыха - это выявление принципов их разработки. Таких принципов три:

- удовлетворение потребности производства;
- обеспечение наибольшей работоспособности человека;
- сочетание общественных и личных интересов.

Первый принцип заключается в том, что при выборе оптимального режима труда и отдыха требуется определить такие параметры, которые способствуют лучшему использованию производственных фондов и обеспечивают наибольшую эффективность

производства. Режимы труда и отдыха строятся применительно к наиболее рациональному производственному режиму, с тем чтобы обеспечить нормальное течение технологического процесса, выполнение заданных объемов производства, качественное и своевременное проведение планово-профилактического ремонта и осмотра оборудования при сокращении его простоев в рабочее время.

Второй принцип гласит, что нельзя строить режимы труда и отдыха без учета работоспособности человека и объективной потребности организма в отдыхе в отдельные периоды его трудовой деятельности. В целях учета физиологических возможностей человека (в рамках установленных законом предписаний по охране труда и продолжительности рабочего времени) следует разрабатывать такой порядок чередования времени труда и отдыха, определять такую их длительность, которые обеспечивали бы наибольшую работоспособность и производительность труда.

Третий принцип предполагает, что режим труда и отдыха должен быть ориентирован на учет и обеспечение в определенной степени удовлетворения личных интересов трудящихся и отдельные категорий работников (женщин, молодежи, учащихся и т.д.).

В связи с этим следует отметить, что научно обоснованным режимом труда и отдыха на предприятиях является такой режим, который наилучшим образом обеспечивает одновременное сочетание повышения работоспособности и производительности труда, сохранение здоровья трудящихся, создания благоприятных условий для всестороннего развития человека.

Таким образом, при выборе оптимального режима труда и отдыха нужен комплексный социально-экономический подход. Целью подобного подхода является полная и всесторонняя оценка его оптимизации с точки зрения учета личных и общественных интересов, интересов производства и физиологических возможностей человека.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. М.: Дело, 2012.
2. Вишневская Н.Г. Проблемы эффективного использования рабочего времени / Н.Г. Вишневская, Л.А. Галямова // Актуальные проблемы современной науки: Сборник статей Международной научно-практической конференции: В 4 частях. отв. редактор А.А. Сукиасян. г. Уфа, Республика Башкортостан, 2013. С. 91-94.
3. Вишневская Н.Г. Совершенствование нормирования труда как способ снижения стресса на работе / Н.Г. Вишневская, Л.В. Ишмурзина // Инновационное развитие современной науки: Сборник статей Международной научно-практической конференции: В 9 частях. г. Уфа, Республика Башкортостан, 2014. С. 95-98.
4. Громова О.Н., Мишин В.М., Свистунова В.М. Организация управленческого труда. Учеб. пособие. М.: ГАУ, 2010.
5. Калинина А.А. Человек и труд. М.: ФИНпр, 2011.
6. Колесников И.Е. Рационализация и нормирование труда. М.: Экономика, 2013.

© Кулмурзина А.Р., 2014

ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ)

Особенности использования трудового потенциала в регионах во многом обусловлены неравномерностью распределения трудовых ресурсов по территории страны, которые складывались под воздействием территориального размещения материального производства, его отраслевой принадлежности, исторических, природно-климатических, географических и других факторов [2].

В России наблюдается усиление региональной дифференциации по уровню безработицы. Особой государственной задачей является решение проблем высокой безработицы в регионах на юге страны. В них хозяйство находится во многом в депрессивном состоянии и темпы создания новых рабочих мест ниже, чем рост трудоспособного населения, вследствие естественного прироста населения [3].

Главная цель данной работы – проанализировать рынок труда в Республике Бурятия.

В процессе исследования были использованы материалы официального сайта Федеральной службы государственной статистики, а также официальные данные сайта республиканского агентства занятости населения республики Бурятия.

Численность населения республики Бурятия по данным Росстата составляет 971 810 чел [4].

В процессе анализа рынка труда были выявлены следующие особенности:

В 1 квартале 2013 года на рынке труда Республики Бурятия заметны сезонные тенденции незначительного увеличения численности безработных граждан с 38,0 тыс. человек в январе до 39,4 тыс. человек в марте. Уровень общей безработицы в марте 2013 года составил 8,9 %, что соответствует аналогичному периоду прошлого года. Численность экономически активного населения по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия составляет 440,5 человек (в том числе 401,1 занятые, 39,4 безработные). Численность официально зарегистрированных безработных на конец отчетного периода, составила 5932 [5].

Численность занятого населения составила 401,1 тыс. человек, снизившись по сравнению с соответствующим периодом прошлого года на 6,1 тыс. человек. Численность экономически активного населения к концу 1 квартала также снизилась по сравнению с 2012 годом на 8,8 тыс. человек [5].

$$\text{Уровень эк. акт.} = 440500 / 971810 = 45,33\%$$

$$\text{Уровень общ. безр.} = 39400 / 440500 * 100\% = 8,9 \%$$

$$\text{Уровень зар. безр} = 5932 / 440500 * 100\% = 1,35\%$$

За отчетный период январь – март 2013 года, в ЦЗН обратилось 10428 граждан за предоставлением государственных услуг, в том числе за содействием в поиске подходящей работы - 6451 чел. Численность официально зарегистрированных безработных на конец отчетного периода, составила 5932 чел. За отчетный период в ЦЗН поступило 11209 вакансий от 796 работодателей. При содействии службы занятости населения за отчетный период нашли работу (доходное занятие) 2357 чел.

Уровень трудоустройства составил 18,7 %

Коэффициент напряженности = 0,53

К напр. = 5932 / 11209 = 0,53

К эфф. = 2357 / 6451 * 100 = 36,6%.

Динамика показателя уровня общей безработицы соответствует среднероссийским трендам и трендам по СФО. Уровень общей безработицы в 1 квартале 2013 года в Республике Бурятия в сравнении с субъектами, входящими в состав Сибирского федерального округа, сложился выше уровня экономически развитых регионов и выше, чем в среднем по Сибирскому федеральному округу на 1,1%. По итогам 1 квартала Республика Бурятия в рейтинге регионов СФО занимает 8 место и 73 место в рейтинге регионов Российской Федерации [6].

На учете в службе занятости состоит 5,8 тыс. человек, уровень регистрируемой безработицы по Республике Бурятия на протяжении трех месяцев остается неизменным и составляет 1,3% (1,6% за аналогичный период прошлого года).

Снижение экономической активности населения и рост безработицы в зимний период обусловлен сезонным фактором и носит временный характер. Сезонное увеличение безработицы отмечается ежегодно в начале года и связано с прекращением сезонных видов работ, а также с особенностью работы в некоторых отраслях экономики, включая и личные подсобные хозяйства. Необходимо отметить, что в Республике Бурятия почти половина населения проживает в сельской местности. Поэтому велика доля занятых сезонных видах экономической деятельности: в сельском хозяйстве, лесозаготовках, рыболовстве, добыче полезных ископаемых, строительстве, которые в общей численности занятых в экономике составляют порядка 23%.

Сокращение численности занятых наблюдается в организациях государственной и муниципальной формы собственности, занятых в обеспечении военной безопасности за счет оптимизации численности в бюджетной сфере.

В сложившихся условиях, органами службы занятости следующие меры: проводится профессиональное обучение, предлагаются услуги по профессиональной ориентации, услуги по психологической поддержке, также действует программа социальной адаптации [2].

Завершение отдельных программ поддержки занятости населения не планируется. По информации службы занятости населения, массовое высвобождение работников в связи с закрытием или сокращением не прогнозируется. Кроме того, в связи с наступлением весенне-летнего периода прогнозируется увеличение численности населения, в том числе занятого на сезонных и общественных работах.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Вишневская, Н.Г. Региональный рынок труда в системе социально-трудовых отношений [Текст] /Н.Г. Вишневская//Вопросы структуризации экономики.-2010.-№ 2. -153-157 с.
2. Вишневская, Н.Г. Государственная политика содействия занятости молодежи на примере Республики Башкортостан [Текст] /Н.Г. Вишневская//Труд и социальные отношения.-2007.-№6.-С.80-86.
3. Кутаев Ш. К. Концептуальные основы функционирования и развития рынка труда: опыт регионов: монография/Ш. К. Кутаев, Н. Г. Вишневская, И. В. Новикова; под общей ред. Ш. К. Кутаева. -М.: Перо, 2013. -272 с.
4. Официальный сайт Министерства экономики Республики Бурятия // [Электронный

- ресурс]. — Режим доступа. — URL: http://economy.govrb.ru/work_and_income/labor_market_analytical_information.php?ELEMENT_ID=4619.
5. Официальный сайт Республиканского агентства занятости населения // [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL: <http://burzan.ru/home/info/stat.aspx>.
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Республики Бурятия // [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL: http://burstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/burstat/ru/statistics/employment/

© Р.А.Мамалимова, 2014

УДК 331.524

Э.Р. МАМЛЕЕВА

Уфимский государственный авиационный технический университет

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Переход на инновационный принцип функционирования экономики и поиск все новых источников роста предполагает усиление роли человеческого фактора. Отечественная экономическая мысль все с более возросшим интересом обращается к проблемам более эффективного использования ресурсов труда, как основного приоритета экономического роста. При этом акцент в большей степени ставится на проблемах функционирования рынка труда, социальных и экономических параметрах безработицы, анализе использования рабочей силы на микроуровне и т.д. Вместе с тем, проблемы функционирования трудовых ресурсов в их воспроизводственной структуре не только не исчезли, но стали еще более сложными и насущными. Так, на фоне роста количества незанятого населения сохранились структурные феномены «избыточной занятости» и одновременно дефицита трудовых ресурсов. Процессы межотраслевого и межрегионального перелива рабочей силы в последнее десятилетие стали определяться принципиально новыми, чем прежде факторами.

Структурно процесс воспроизводства трудовых ресурсов в современных условиях также включает в себя стадии формирования, распределения и перераспределения и использования. Однако, трансформировалась содержательная сторона каждого этапа. Все прошедшие в последние десятилетия изменения: становление рыночной экономики, трансформация отношений собственности, формирование рынка труда создали основу для формирования новой системы воспроизводства трудовых ресурсов.

Определим трудовые ресурсы как трудоспособную часть населения, обладающую физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способную производить материальные блага или оказывать услуги. Трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, тех, которые заняты в экономике, а с другой, не занятых, но способных трудиться. Рассмотрим стадии воспроизводства трудовых ресурсов в доперестроечный и постперестроечный периоды.

Как уже отмечалось выше процесс воспроизводства трудовых ресурсов включает в себя стадии формирования, распределения и перераспределения и использования. При этом каждая из стадий воспроизводства трудовых ресурсов обуславливает другую. Так сформированная рабочая сила должна распределяться с целью ее использования. Использование рабочей силы порождает потребность в их возобновлении и развитии [2, с.52].

Анализ трудовых ресурсов в их воспроизводственной структуре целесообразно начинать со стадии формирования. Так как именно на этой фазе во многом закладывается возможность предложения рабочей силы в экономике страны. Формирование определяющих количественных параметров трудовых ресурсов непосредственно связано с демографической ситуацией. К основным показателям относят: численность населения, структуру населения в трудоспособном возрасте, темпы роста численности населения трудоспособного возраста; половозрастную структуру населения и др. При изучении процессов формирования трудовых ресурсов, помимо демографического фактора важное значение следует придать выявлению фактического уровня образования, включая масштабы подготовки рабочей силы на производстве и тенденции этих процессов в динамике.

В плановой экономике помимо отмеченных зависимостей рассматривалась зависимость между уровнем знаний и результатами труда. Широкое распространение в социалистической экономике получили также расчеты экономической эффективности образования, согласно которой каждый рубль, вложенный в образование, дает 3 рубля дополнительного дохода [1, с.88].

В настоящее время актуальным является исчисление не экономической эффективности собственно знаний, а эффективность труда работника соответствующей квалификации, обладающего определенными знаниями и умениями.

Проблемы формирования трудовых ресурсов в современных условиях еще более обстоятельно рассматривает теория человеческого капитала. При этом принято как доказанное, что эффективность использования трудовых ресурсов, их конкурентоспособность в значительной степени зависят от уровня образования каждого отдельного работника. Поэтому в странах, где господствует рыночная экономика отмечается достаточно высокий и чаще всего возрастающий уровень затрат на образование. Именно это обстоятельство в решающей мере содействует повышению потенциала общей эффективности трудовых ресурсов и, в частности, возрастанию конкурентоспособности, которая проявляется в процессе труда при совершенствовании качества производимых товаров и услуг, а также более высокой мобильности структуры производства соответственно с конъюнктурой рынка.

Необходимо принять во внимание и то, что формирование трудовых ресурсов, их качественный уровень во многом определяются состоянием здоровья населения. Именно состояние здоровья является одной из основных предпосылок формирования и эффективного использования трудовых ресурсов. Состояние системы здравоохранения, в современных условиях, характеризуют такие показатели как: ожидаемая продолжительность жизни; уровень заболеваемости; индекс развития человеческого потенциала.

Следующей стадией воспроизводства трудовых ресурсов является распределение и перераспределение рабочей силы. Именно эта фаза является связующим звеном между формированием и использованием трудовых ресурсов и тесно взаимодействует с ними [3, с.20].

В плановой экономике распределение трудовых ресурсов осуществлялось в виде призывов и организованного набора рабочей силы; переселения семей; государственного

распределения выпускников училищ, ССУЗов и вузов; организованного трудоустройства выпускников общеобразовательной средней школы; перевода работников с одного предприятия на другое; трудоустройства населения посредством системы Госкомтруда, социального обеспечения и других общественных организаций. К первичному распределению рабочей силы относилось трудоустройство ранее не участвующей в общественном производстве рабочей силы. Вторичным распределением и перераспределением считался процесс перемещения рабочей силы с одного рабочего места на другое в пределах одного предприятия или на другое предприятие [4].

Целью распределения и перераспределения трудовых ресурсов было обеспечение сбалансированности между потребностью в кадрах и их наличием, исходя из интенсификации производства, обеспечения эффективного функционирования экономики и решения социальных задач с учетом задач научно обоснованного планирования трудовых ресурсов. В целом, трудовые отношения были одним из наиболее жестко регулируемых сегментов советской экономики. С переходом к рыночным отношениям многие административные барьеры были ликвидированы, что привело к изменениям на всех стадиях процесса воспроизводства рабочей силы, в особенности в ее распределении и перераспределении. В условиях рыночной экономики функции распределения и перераспределения рабочей силы перешли к рынку труда. Однако он опосредует не все процессы распределения и перераспределения рабочей силы. Через него движется только та рабочая сила, которая выступает товаром, то есть наемная рабочая сила. Часть ее находит рабочее место, становится занятым населением и покидает рынок, перемещаясь в сферу производства (сферу труда), другая часть продавцов рабочей силы остается на рынке труда, дожидаясь нанимателя. Что же касается тех носителей рабочей силы, которые являются в то же время собственниками рабочих мест (работодатели, самозанятые, члены кооперативов и иные коллективные собственники), то в этих случаях для создания факторов производства купля-продажа рабочей силы не нужна. Это соединение осуществляется непосредственно в процессе распределения рабочей силы, минуя рынок труда [5].

В воспроизводстве рабочей силы определяющей является стадия использования, в которой находит конечное подтверждение эффективность воспроизводства рабочей силы в фазах формирования, распределения и перераспределения. К основным показателям эффективности использования трудовых ресурсов в советский период, относили показатели производительности общественного труда, уровень сбалансированности общественного производства по трудовым ресурсам, сопоставление произведенного НД, численности занятых в материальном производстве и в отраслях сферы услуг; отраслевая структура занятости. В современной экономической литературе при характеристике использования рабочей силы обычно применяют показатели занятости населения. Для оценки сравнительной потенциальной эффективности использования трудовых ресурсов применяют шкалу, по которой сопоставляется доля численности высокопроизводительной рабочей силы различных стран.

В завершении отметим, что анализ воспроизводства трудовых ресурсов в современных условиях должен проводиться системно, охватывая все стадии воспроизводственного процесса.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Воспроизводство населения и трудовых ресурсов в условиях развитого социализма. В 4 т. Т.2. Формирование и распределение трудовых ресурсов / Назимов И., Бесчастных Л., Черняк В. - Киев: Наукова Думка, 1985. – 280с.(30)
2. Воспроизводство населения и трудовых ресурсов в условиях развитого социализма. В 4 т. Т.4. Повышение эффективности общественного труда. - Киев: Наукова Думка, 1986. – 336с. (32)
3. Региональное управление трудовыми ресурсами: пути совершенствования. – Лениздат, 1988. – 125 с. 99
4. Чернова Е.П., Колосова Л.С. Воспроизводство рабочей силы в условиях совершенствования хозяйственного механизма. - Изд. Илим, Фрунзе, 1987, - 84 с. 140
5. Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. – 1998. - №1. – с. 33 – 41.

© Мамлеева Э.Р., 2014

УДК 331

Э.А. МИННЕГАЛИЕВА

Научный руководитель: А.Э. Галина

Башкирский государственный университет

РОЛЬ КАДРОВЫХ СЛУЖБ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Под кадрами организации, как правило, понимается некая совокупность наемных работников, которые находятся в различных профессионально-квалификационных группах и заняты в организации в соответствии со штатным расписанием, а также работающие собственники, которые получают заработную плату.

Кадры, несмотря на все достижения научно-технического прогресса, продолжают играть ключевую роль в производственном процессе. Поэтому на каждом предприятии должна разрабатываться и осуществляться эффективная кадровая политика, направленная на достижение стратегических целей организации и учитывающая ее особенности. Данная политика должна включать в себя отбор и продвижение кадров; подготовку кадров и их непрерывное обучение; найм работников в условиях неполной занятости; расстановку работников в соответствии со сложившейся системой производства; стимулирование труда; организацию труда; создание благоприятных и безопасных условий труда для работников предприятия [1, с.25].

Кадровая политика должна быть ориентирована на достижение следующих целей: создание здорового и работоспособного коллектива; повышение уровня квалификации работников предприятия; создание трудового коллектива, оптимального по половой и возрастной структуре, а также по уровню квалификации; создание высокопрофессионального руководящего звена, способного гибко реагировать на изменяющиеся обстоятельства, чувствовать и внедрять все новое и передовое и умеющего смотреть далеко вперед.

Что касается эффективности использования рабочей силы на предприятии, то она зависит также и от структуры кадров предприятия – состава кадров по категориям, их доли в общей численности, а также от выполняемых этими кадрами функций.

Осуществлением кадровой политики на предприятии, как правило, занимается кадровая служба. Кадровую службу организации можно представить как совокупность специализированных структурных подразделений, находящихся в сфере управления предприятием вместе с занятыми должностными лицами (руководители, специалисты, исполнители), которые призваны управлять персоналом в рамках своей кадровой политики.

Кадровая служба имеет свои функции, структуру и задачи, которые непосредственно тесно связаны с характером развития предприятия, а также пониманием руководством организации роли персонала, которая заключается в выполнении целей и задач, которые стоят перед организацией.

Эффективность работы кадровой службы в организации зависит от следующих факторов:

- 1) от ее структуризации и конкретизации функций каждого структурного подразделения;
- 2) от взаимосвязанной работы структурных подразделений внутри данной кадровой службы;
- 3) от органической связи работы кадровой службы с работой технической и экономической службой организации;
- 4) от кадрового обеспечения службы.

В организации используются следующие основные кадровые документы, такие как штатное расписание, приказ (распоряжение) о приеме на работу, график отпусков, таблицы учета рабочего времени, трудовой договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение о защите персональных данных работника, трудовая книжка, книга учета трудовых книжек и вкладышей в них, договор о полной материальной ответственности, локальные акты по охране труда.

Таким образом, роль кадровой службы высока, особенно для организаций, которые осуществляют организационно-экономическую деятельность в условиях современной экономической ситуации.

В современном мире кадровая служба на предприятии играет очень важную роль, она должна быть координатором и организатором всей работы с кадрами, кадровой политики и любых других мероприятий по работе с кадрами.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Раицкий К.А. Экономика организации (предприятия): учебник. – М.: Дашков и К^о, 2009. – 102 с.
2. Вишневская, Н.Г., Галина, А.Э., Беззубко, Л.В. Экономика социально-трудовых отношений: учебное пособие. – Уфа: РИО БашГУ, 2014. – 188 с.

© Миннегалиева Э.А., Галина А.Э., 2014

КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Главным достоянием любой фирмы, сколь бы технологичной она ни была, по признанию ведущих менеджеров считаются все же люди. И от эффективного управления ими зависит в целом коммерческий успех организации.

Управление персоналом в организации включает в себя комплекс взаимосвязанных видов деятельности. В него можно включить: определение потребностей в персонале исходя из стратегии деятельности организации; анализ рынка труда и управление занятостью; отбор и адаптация персонала; планирование карьеры сотрудников фирмы, их профессионального и административного роста; обеспечение рациональных условий труда, здорового социально-психологического климата в коллективе; организация производственных процессов, установление оптимального состава сотрудников фирмы; профилактика и ликвидация конфликтов.

Персонал обладает специфическими качествами, это и определяет его особое положение в системе факторов производства. Поэтому управление персоналом должно учитывать целый ряд особенностей.

Главное, конечно же, это взаимоотношения в коллективе, как между коллегами, так и между руководством и подчиненными. Зачастую в отношениях между работником и работодателем возникают трудности, многие из них можно избежать и быстро разрешить, если хорошо составлены соответствующие правила, процедуры и регламенты.

Каждый работник должен знать следующие основные правила: требования к работе; стандарты выполнения работы, которые считаются удовлетворительными; требуемые стандарты поведения; правила, выполнение которых необходимо; дисциплинарные взыскания, которые последуют вслед за невыполнением правил; процедура подачи жалоб. Правила могут быть добавлены руководителем, где также расписано какое поведение считается неприемлемым.

Все работодатели хотят иметь хорошие отношения со своим персоналом. Этому могут способствовать: во-первых, хорошие межличностные взаимоотношения между ними; во-вторых, повышение морального духа; в-третьих, уменьшение непонимания и недоверия; в-четвертых, быстрота в решении проблем персонала.

В случае возникновения конфликтов и спорных ситуаций руководители предприятия должны находить взаимоприемлемые варианты разрешения всех проблем, которые возникают в процессе совместной деятельности большого количества людей.

Руководитель должен думать об удовлетворенности персонала своей работой, а также о стимулировании персонала. Этот аспект в управлении персоналом включает в себя заботу руководства о заработной плате, отдыхе, о состоянии рабочих помещений, пенсиях, более раннем выходе на пенсию, праве на увеличенный отпуск, обучении и повышении квалификации, карьерном росте, дополнительных социальных благах и услугах и многом другом.

Очень важное значение в современных условиях имеет профессиональное развитие персонала. Важно не допускать в процессе управления персоналом отставания знаний,

умений, навыков персонала от стремительного развития производства, требований новой техники и технологий. Для этого нужно периодически проводить аттестацию своих сотрудников, а также находить возможности его дальнейшего развития.

Развитие персонала представляет собой комплекс мер, который включает профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации кадров, также планирование карьеры персонала организации.

Целью развития персонала является обеспечение организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития. Что касается системы развития и обучения, то она включает: профессиональное обучение и повышение квалификации сотрудников, обучение и развитие руководителей компании; формирование программ развития карьеры и кадрового резерва, отбор и обучение.

Программа развития персонала способствует формированию рабочей силы, которая обладает высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, которые стоят перед организацией.

Все это приведет к росту производительности, к увеличению ценности людских ресурсов организации. Такие мероприятия по развитию персонала следует рассматривать как так называемые инвестиции в нематериальное достояние организации.

ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Основы управления персоналом: Учебник для вузов. – М.: Высшая школа, 2008. – 383 с.
2. Ахмадеев А.А., Галина А.Э. Профессиональное развитие персонала как необходимое условие развития экономики // Научно-аналитический журнал «Научный обозреватель». – 2014. – № 5 (41). – с. 34-35.

© Мударисова И.Д., 2014

УДК 159.9

В.Ю. МУРАЙ

Донбасская национальная академия строительства и архитектуры

СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭКСПЕРТНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

В современных условиях развития социально-экономических процессов особое значение приобретает технология социального проектирования как научно обоснованная последовательность процедур, которые направлены на диагностику актуальных социальных проблем, разработку вариантов их решения вместе с механизмом обеспечения согласованных действий по реализации.

С точки зрения моделирования социальный проект может быть определен как описание конкретной ситуации, которая может быть улучшена путем реализации определенной системы мер с использованием совокупности специальных методов.

Практика свидетельствует о том, что разработка социального проекта, который может выступать в качестве модели социального исследования, приобретает инструментальное

значение как основа проектирования желаемого состояния или тенденции на предприятии или в целом в обществе.

Разработка социального проекта как особой модели, в которой находят отражение взаимосвязи всех субъектов социального проектирования в формализованном или неформализованном представлении, позволяет субъекту хозяйствования реализовать следующие функции:

- диагностическую, которая проявляется в выявлении основных проблемных моментов в реализации социальных инициатив субъекта; основных факторов, влияющих на данный процесс, возможностей и угроз, связанных с проявлением данных факторов;

- информационную, суть которой состоит в возможности формализованного представления информации о различных сторонах реализации проекта, особенностях взаимодействия задействованных в этом процессе субъектов;

- сценарную, которая проявляется через возможности четко определить возможные варианты развития событий, связанных с реализацией той или иной социальной инициативы; сформировать различные сценарии поведения субъекта хозяйствования исходя из таких вариантов;

- стратегическую как отражение различных вариантов решения возможных социальных и экономических проблем;

- управленческую, которая состоит в обеспечении возможности принятия управленческих решений и их реализации в соответствии с намеченными критическими точками.

Таким образом, социальный проект как инструмент экспертного исследования позволяет решить целый комплекс задач, связанных с определением возможности достижения желаемого результата в различных условиях комбинации факторов, влияющих на такую возможность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зеркалов Д.В. Проблемы устойчивого социального развития. К.: Основа. 2013

© Мурай В.Ю.

УДК 332.122

О.Д. МУХАМЕТЯНОВА, Ю.А ФИЛИППОВА

Башкирский государственный университет

ОЦЕНКА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

Развитие экономики региона определяется величиной и эффективностью использования его ресурсного потенциала, под которым понимается совокупность всех видов ресурсов, формирующихся на данной территории, которые могут быть использованы в процессе общественного производства. Анализ экономической литературы по региональным исследованиям позволяет констатировать, что исследователи выделяют «экономический, социальный и экологический потенциал». [2, с. 126]

Необходимо отметить, что оценка экологического и социального потенциала выходит за рамки нашей работы, однако считаем необходимым выделить индикаторы их оценки, поскольку они должны быть учтены в общем индексе оценки потенциала региона.

Природные индикаторы классифицируются на три группы: 1) индикаторы, характеризующие различные физико-географические условия проживания; 2) биологические условия; 3) уровень антропогенной нагрузки на природу. [3, с.270] Социальный потенциал – это совокупность возможностей, которой располагает регион для обеспечения достойного уровня и качества жизни населения округа. Обзор научных работ по оценке социального потенциала, позволил нам сделать вывод, что «не существует единого подхода к выбору числа социальных показателей, они варьирует от 4 до 25, при этом к наиболее востребованным социальным индикаторам относят доходы, образование, здоровье и здравоохранение, инфраструктура, в том числе жилье и связь». [4, с.161]

Экономический потенциал отражает уровень развития производительных сил региона и его способность производить продукцию и включает в себя производственный потенциал, оценка которого входит в задачи нашего исследования, что позволит нам выявить проблемы развития региона.

Под производственным потенциалом понимают систему экономических отношений, возникающих между хозяйствующими субъектами по поводу получения максимально возможного производственного результата при наиболее эффективном использовании производственных ресурсов, при имеющемся уровне техники и технологий, передовых формах организации производства. [5, с.139]

Максимально возможный производственный результат округа, по нашему мнению, отражает показатель валового регионального продукта (ВРП), представляющий собой обобщающий показатель экономической деятельности региона и характеризующий процесс производства товаров и услуг для конечного использования. (рис 1.)

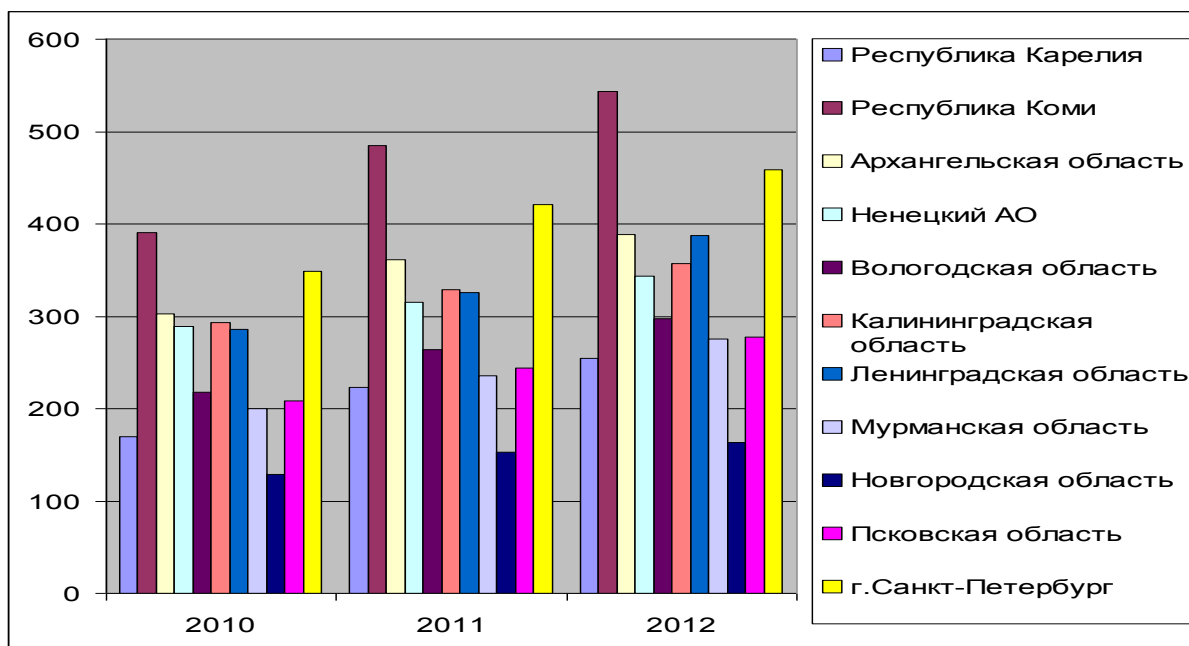


Рис.1 Динамика ВРП на душу населения (тыс.руб.)

По производству ВРП на душу населения всем трем годам лидирует Республика Коми, так же высокий показатель ВРП на душу населения наблюдается у Санкт-Петербурга (459 тыс.руб). Низкие показатели ВРП на душу населения характерны для Республики Карелия, Мурманской, Новгородской, Псковской областей.

На основе использования методики составления сводных индексов социально-экономического развития регионов, мы рассмотрим блок «инвестиционная привлекательность региона» [1].

Для Северо-Западного Федерального Округа характерны значительный уровень и высокие темпы роста инвестиций в основной капитал рис. 2 и иностранных инвестиций рис. 4

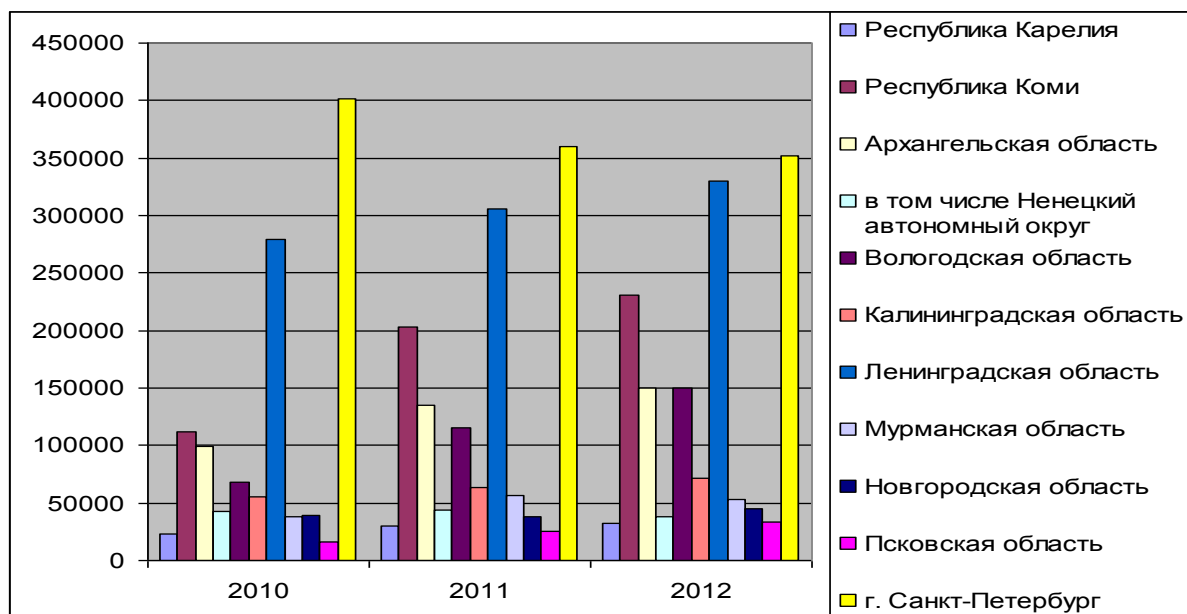


Рис. 2 Инвестиции в основной капитал Северо-Западного федерального округа за 2010-2012 г.г. (млн.руб)

Инвестиции в основной капитал являются одним из главных факторов экономического роста и технологического развития, поскольку средства, направляются на модернизацию и увеличение основных фондов. В 2012 г. объем инвестиций в основной капитал составил 1449190 млн. руб., что на 8,9 % выше показателя 2010 г. Наиболее высокий уровень инвестиций в основной капитал наблюдается в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

По индексу физического объема инвестиций в основной капитал, можно охарактеризовать изменение инвестиционной активности по всем субъектам округа, в частности, с 2011 года наблюдается тенденция снижения инвестиционной активности (на рис 3.)

Среди субъектов округа можно выделить лидеров по привлечению зарубежных инвестиций на душу населения - Санкт-Петербург и Ленинградская область и аутсайдеров - Ненецкий АО, Псковская обл.

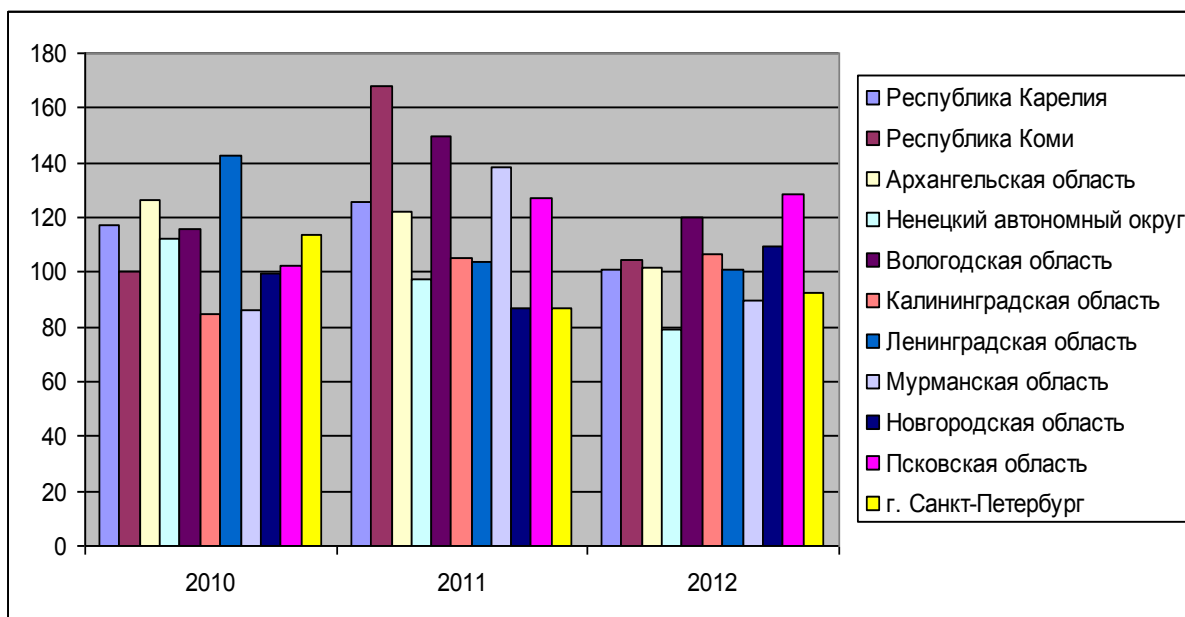


Рис. 3 Индекс физического объема инвестиций в основной капитал (в %)

Анализ инвестиций в основной капитал организаций с участием иностранного капитала (рис. 4), позволяет сделать вывод, что лидерами являются Ленинградская область и Санкт-Петербург, а низкая доля иностранных инвестиций характерна для Псковской области, Республики Карелия, Новгородской области и Республики Коми.

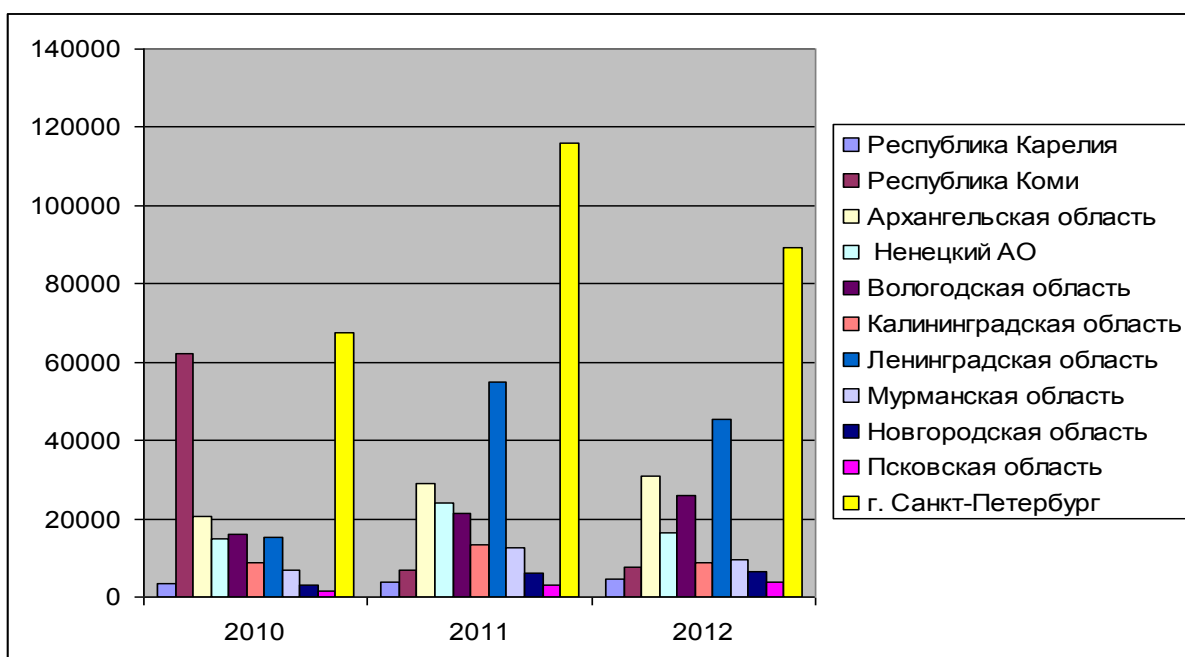


Рис.4 Инвестиции в основной капитал организаций с участием иностранного капитала (тыс. руб.)

Внешняя торговля, как основное направление хозяйственной деятельности субъектов округа, исходные данные для анализа которого представлены на рис. 5, также является объектом нашего исследования.

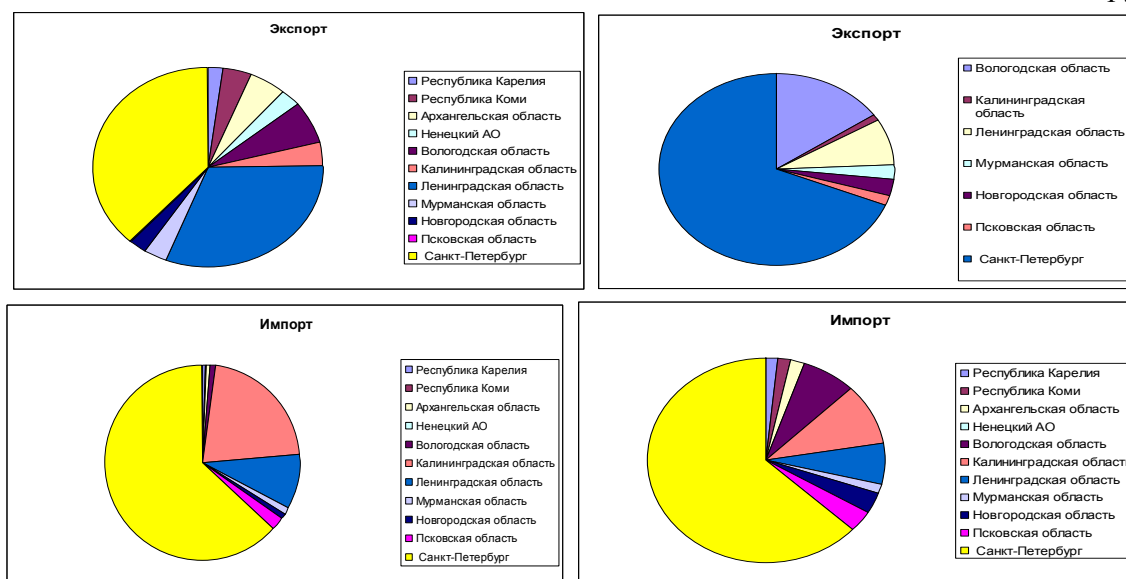


Рис.5 Внешняя торговля

В сфере торговли со странами дальнего зарубежья и странами СНГ лидирует Санкт-Петербург. Регион показывает положительную динамику внешнеэкономической активности. По импорту лидирующие позиции занимают Калининградская и Ленинградская области, по экспорту - Вологодская и Ленинградская области.

Оценка производственного, инвестиционного и межрегионального сотрудничества субъектов Северо-Западного Федерального округа позволяет сделать вывод, что уровень развития Республики Карелии значительно уступает уровню развития других субъектов округа, что предопределяет необходимость разработки соответствующих мер.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Распоряжение Правительства РФ от 15 июня 2009 г. N 806-р Об утверждении перечня показателей мониторинга процессов в реальном секторе экономики, финансово-банковской и социальной сферах субъектов РФ
2. Хасанова В.Н. Теоретическое обоснование проблемы оценки и измерения качества жизни // Экономика и предпринимательство. 2013. №5 (апрель). С. 125-133
3. Хасанова В.Н., Каримов М.Г. Моделирование индикаторов устойчивого развития Республики Башкортостан // Экономика и предпринимательство. 2014. №9 (50). С.268-273
4. Хасанова В.Н. Анализ качества жизни на основе индикаторов Международной организации труда // Казанская наука. 2013. №11. С. 160-164
5. Хасанова В.Н. Качество жизни населения как ключевой фактор развития региональной экономики // Транспортное дело России. 2013. №6. С 139-141
6. Хайруллина В.Г. Творческий компонент труда как императив культуры современности (монография)/ Под научной ред. д-ра филос. н., проф. В.Д.Диденко. М.: Соц.-гуманит. знания, 2007.-274с.
7. Инвестиционный потенциал российских регионов в 2010–2012 годах // Эксперт. [Электронный ресурс] URL: <http://Expert.Ru/Ratings/Investitsionnyij-Potentsial-Rossijskih-Regionov-V-2010-2012-Godah/>

УДК 338.1

Ф.Ф. НУГМАНОВА

Научный руководитель: Ю.С. Токтамышева

Башкирский государственный университет

ПОТЕНЦИАЛ РОССИИ В СФЕРЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Острыми проблемами современного состояния и развития экономики Российской Федерации являются следующие: слабо внедряется инновационные проекты и недостаточен уровень сопутствующих этому мероприятий. Инновационное предпринимательство, которое способно обеспечивать производственно-технологическое воплощение научных открытий и изобретений в продуктах, ориентированных на дальнейшую реализацию массовому потребителю, практически не развивается и высокорискованно. Существует большое количество научных разработок, соответствующих или превосходящих по качеству и востребованности мировые аналоги, которые могли бы послужить России фундаментом для завоевания в перспективе значительных сегментов мирового рынка посредством продукта, созданного на их основе.

Организация, которая существует в рыночных условиях, должна осуществлять инновационную деятельность. Инновационная деятельность – это деятельность, которая направлена на внедрение новых технологий в производство и с помощью которой можно получить качественный продукт с наименьшими затратами.

Было бы целесообразно в каждом регионе Российской Федерации создать опору на внутренние его ресурсы с тем, чтобы через переход к новейшим технологиям он сделал скачок в направлении увеличения доли конечного продукта [2, с. 43]. Конечный продукт – это продукт, который прошел всю технологическую цепочку до конца. Таким образом, это один из важнейших путей повышения потенциала регионов на современном этапе. Направление инноваций для создания промежуточного продукта – это тупиковый путь, а в передовые технологии по обработке, т.е. для создания конечного продукта – показатель интенсивной экономики. Определение промежуточного и конечного продукта является актуальным для конкретного производства.

Россия еще способна играть ведущую роль в мире по развитию фундаментальной науки, поэтому потенциальные возможности позволяют рассчитывать на достойное место на международном рынке НИОКР. Инновационный потенциал можно оценить по основным показателям развития науки и изобретательской деятельности в России (таблица 1).

Таблица 1 - Основные показатели развития науки и изобретательной деятельности в России

	2000	2005	2010	2011	2012
Численность персонала, занятого исследованиями и разработками	887729	813207	736540	735273	726318
Подано заявок на выдачу патентов на изобретения	28688	32254	42500	41414	44211
Число организаций, выполнявших исследования и разработки	4099	3566	3492	3682	3566
В том числе:					
- научно-исследовательские организации	2686	2115	1840	1782	1725
- конструкторские бюро	318	489	362	364	340
- проектные и проектно-изыскательские организации	85	61	36	38	33
- вузы	390	406	517	581	560
Внутренние затраты на исследования и разработки, млн. руб. (в фактически действовавших ценах)	76697,1	230785,2	523377,2	610426,7	699869,8

Источник: составлено автором по информации [1, с. 377]

По таблице можно проследить сокращение численности работников сферы исследований в период с 2000 по 2012 гг. Это можно объяснить, в первую очередь, тем, что упал престиж творческой научной деятельности в обществе, также значительно сокращалось количество научно-исследовательских, конструкторских и проектных организаций. Однако, при увеличении внутренних затрат на исследования и разработки за 2000-2012 гг. более, чем в 9 раз, подача заявок возросла лишь в 1,5 раза. Соответственно, с каждым годом уменьшалась результативность науки, отдача от нее.

Для новых научных открытий требуется мощная, постоянно обновляемая экспериментальная база, выделяемые средства на которую на данном этапе развития российской экономики не так эффективны. Положение, возможно, облегчается зарубежными грантами и тем, что активная часть молодых исследователей, уезжая за границу, получают доступ к экспериментальной базе. Так можно использовать зарубежный опыт в интересах России, для воссоздания ее научного потенциала, но это и угроза «утечки мозгов».

Однако нужно отметить, что изобретательская деятельность, лежащая в основе конкурентоспособности отечественной продукции, хоть и поддерживается государством, в первую очередь финансированием, требует грамотного подхода к вопросам повышения квалификации и уровня образования работников в области научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок, создания и предоставления им рабочих мест в организациях этой области; также необходим контроль эффективности и результативности вложенных средств и усилий.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Россия в цифрах. 2013: Крат. стат. сб./ Росстат- М., 2013. - 573 с.
2. Юсупов К.Н., Янгиров А.В., Токтамышева Ю.С. Роль регионов в реализации стратегии модернизации // Стратегия управления воспроизводственным потенциалом Республики Башкортостан в системе национальной экономики. - Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. - 256 с.

© Нугманова Ф.Ф., Токтамышева Ю.С., 2014

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

На сегодняшний день глобализация стала одной из важнейших сил, определяющих развитие всего мира. Процесс глобализации был инициирован США с целью своевременного обеспечения бескризисного развития капиталистических стран. Глобализация как процесс все большего стирания границ между государствами обеспечивала развитым странам реальную возможность экстенсивного экономического роста за счет должного доступа к внешним сырьевым рынкам. Выход на новые рынки сбыта предоставлял реальную возможность избежать кризиса перепроизводства. Обозначенный механизм развития, в свою очередь, ограничивал количество стран, получающих выгоды от глобализации, так как развивающиеся страны мира воспринимались как поставщики сырья и рынки сбыта.

В результате действия процесса глобализации сформировалось весьма неоднородное мировое экономическое пространство, центром которого являются все развитые страны, а окраиной – развивающиеся страны и страны с переходной экономикой. Стоит отметить, что именно неоднородность экономического пространства является одним из важнейших результатов глобализации.

В обозначенных условиях открытость экономической системы является одновременно и целью, и средством глобализации. Экономические системы стран мира с каждым днем становятся все более открытыми и все более зависимыми друг от друга [2, с.105].

На сегодняшний день под глобализацией понимают рост взаимосвязи и взаимовлияния национальных экономик, который предоставляет реальную возможность размышлять о формировании единого мирового хозяйства, где вне национальных границ начинают свое существование глобальные рынки товаров и услуг, а также различных видов ресурсов. Глобализация стала одной из важнейших сил, определяющих развитие мира. Однако существующие различия в подходах к рассмотрению глобализации привели к тому, что до настоящего времени не существует единого определения этого явления.

Сторонники глобализации являются приверженцами либерального капитализма и рассматривают глобализацию как естественную тенденцию превращения национальных рынков стран мира в единый глобальный рынок. Так как обозначенный процесс способствует углублению специализации и международному разделению труда и наиболее эффективному использованию ресурсов, запуску конкурентного механизма в пределах всей планеты за счет устранения препятствий для движения товаров и денег между государствами, то и глобализация является положительным процессом. В данном случае государственное регулирование экономики рассматривается крайне негативно, и утверждается, что глобализация предоставляет реальную возможность решать глобальные проблемы человечества.

Противники глобализации указывают, что глобализация стремительно увеличивает разрыв между развитыми и развивающимися странами, что приводит к несправедливому распределению богатства, а вместо воцарения конкуренции происходит беспрецедентная монополизация мировых рынков транснациональными корпорациями. При этом национальные культуры рассматриваются главными действующими лицами глобализации как

помеха, затрачиваются значительные средства на своевременное формирование глобальной культуры.

Глобализация включает в себя следующие процессы: рост международной торговли и интернационализации производства, создание глобальных транспортных и информационных систем, рост международного движения капитала и трудовых ресурсов, интернационализация антропогенного воздействия на окружающую среду [3, с.5].

Стоит отметить, что поскольку в условиях глобализации борьба между субъектами экономических отношений обостряется, основной ролью государства выступает защита их прав, и если государство выводится из экономической сферы жизни общества, и в обозначенных условиях очевидна адекватность либеральных типов экономических проектов.

Именно региональная экономика является основой для адекватного формирования наиболее справедливых глобальных экономических отношений. Для этого объективно необходимо создание на базе отдельных региональных экономик единого народнохозяйственного комплекса, в рамках которого производство и потребление будут в должной мере ориентированы не только на внутренний рынок, но и на формирование на международном рынке мощного и достаточно влиятельного субъекта. Функционирование данного комплекса требует системности и слаженности его субъектов, а также органичного функционирования, которое происходит на основе созидания и воссоздания.

Общемировые закономерности воздействия глобализации на функционирование национальных экономических систем следующие [1, с.3]:

- 1) воздействие глобализации на национальную экономику происходит, через трансформацию системы экономических отношений, закрепляющей иерархию государств по их месту в международном разделении труда, «консервируя» это положение;
- 2) формируется глобальная система связей и взаимозависимостей, что размывает традиционный суверенитет государства, дополняя его международным наднациональным регулированием через деятельность национальных государств, международных экономических организаций и ТНК;
- 3) снятие барьеров перемещения капитала, приводит к интенсификации инвестиционно-кредитной деятельности, активизация денежно-финансовых процессов в условиях глобализации приводит к возникновению глобальных финансово-экономических кризисов, влияющих на национальные экономики практически всех стран.

К наиболее приоритетным направлениям экономической политики Республики Башкортостан в условиях глобализации можно отнести:

- 1) вывод национальной экономики на уровень глобализации является задачей для государства, так как формирование инновационной отраслевой структуры экономики возможно только с помощью государства, и у него для этого есть все инструменты;
- 2) усиление роли государства в создании благоприятного климата для инвестиций в приоритетные отрасли не только для иностранного, но и для отечественного капитала, а во внешнеторговом регулировании стимулирование экспорта;
- 3) отраслевые приоритеты в условиях глобализации – это наукоемкие производства в секторе информационно – коммуникационных технологий. Развитие данного сектора может идти путем импорта технологий уже опробованных в развитых странах, через привлечение иностранных компаний на условиях совместных предприятий;
- 4) укрепление экономического потенциала страны через развитие оптимальной отраслевой структуры экономики и рыночной инфраструктуры: транспорт, связь, коммуникации;

- 5) модернизация национальной экономики путем формирования более рациональной структуры производства с глубоким уровнем переработки природных ресурсов и сырья;
- 6) интегрирование в международную и региональную инфраструктуру транспорта и связи;
- 7) создание благоприятной международно–правовой базы для деятельности отечественных и зарубежных инвесторов – субъектов внешнеэкономической деятельности и пр.

Выбор структурных приоритетов развития является ключевым объектом государственного регулирования экономики. Цель инновационной политики – привести к созданию динамичной экономики, основанной на структурных приоритетах, способных обеспечивать мультипликативные эффекты инновационного развития, стимулировать развитие страны в целом, а не только отдельных территорий, обеспечивать эффективное использование всех факторов производства, и в первую очередь, человеческого капитала, развивать и сохранять интеллектуальный потенциал нации, обеспечивать востребованность науки и образования во всех сферах жизни общества.

В Республике Башкортостан при реализации структурных приоритетов инновационной экономики предлагается использовать подход, основанный на заимствовании и импорте инноваций с последующим их внедрением в традиционное производство. В рамках этого подхода необходимо [1, с.4]:

- 1) выделение инноваций в качестве национального приоритета;
- 2) расширение поиска новых технологий и продуктов для традиционных отраслей (сельское хозяйство, пищевая, машиностроение, текстильная, промышленность);
- 3) наращивание наукоемкого производства, исходя из достаточно высокого уровня человеческого потенциала с целью диверсификации отраслевой структуры ВВП;
- 4) усиление экспортной ориентации экономики, сокращение импорта потребительских товаров при одновременном поощрении импорта технологического оборудования и машин для перехода к воспроизводственной модели внешнеэкономических связей;
- 5) формирование институциональной среды, обеспечивающей поддержку местных производителей;
- 6) расширение процессов кластеризации экономики, направленных на создание и развитие новых инновационных структур: технологических бизнес – инкубаторов, инновационных и региональных кластеров, венчурных фондов и пр.

В заключение стоит отметить, что исследование перспектив России в мировом глобально-региональном экономическом пространстве позволяет сделать подкрепленный аргументами и фактами вывод, что если экономический проект не адекватен объективным условиям, задающим его формирование, он будет отторгаться экономической системой уже на уровне отдельных регионов. Для российского экономического развития рыночная модель не является адекватной, так как любой экономический проект формируется эмпирически, по соответствующим принципам. Вместе с тем, сформированный, а не искусственно внедряемый экономический проект определяет характер социального опыта отдельных регионов и страны в целом.

В России в целом необходимо изменять структурные пропорции в экономике, а государственная политика должна носить долгосрочный характер, и целью государства должно являться не только перемещение имеющихся ресурсов в наиболее перспективные с точки зрения долгосрочного развития отрасли, но и удержание имеющихся ресурсов внутри страны и привлечение средств из-за границы. Обозначенные принципы не новы, они активно используются развитыми странами и предоставляют им реальную возможность своевременно

получать значительный выигрыш в эффективности их экономических систем. А для выхода России на новые рубежи, для долгосрочного экономического подъема имеются предпосылки – природные ресурсы, интеллектуальный потенциал, состояние науки и образования.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Абдуразаков Ш.И. Глобализация как важнейшая характеристика современной мировой экономической системы.// Сборник статей «Кыргызстан: Проблемы социально-экономического развития». Кафедра ЭТ КРСУ – Бишкек, 2007.– 0,45 п.л.
2. Пфаненштиль В.Л. Глобализация и процессы экономической регионализации: социально-философский анализ: диссертация ... кандидата философских наук: 09.00.11 / Пфаненштиль Виктория Леонидовна.- Красноярск, 2011.- 185 с.
3. Щербак А.В. Трансформационные процессы в экономике России / Современные проблемы экономики и управления народным хозяйством: Сб. науч. ст. асп. СПбГИЭУ Вып. 16 / Ред. колл.: Е.Б. Смирнов (отв. ред.) и др. – СПбГИ-ЭУ, 2006 - 0,31 п.л.

© Э.Р. Нуриева, Р.Р. Яруллин

УДК 331.801

Б.Д. ОСИПОВА

Башкирский Государственный Университет

АТТЕСТАЦИЯ КАК ОДИН ИЗ ВИДОВ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Трудовые ресурсы предприятия являются важнейшим ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности их использования во многом зависят конечные результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность [1].

Несоответствие квалификации персонала целям компании оказывает отрицательное влияние на результат её деятельности. Развитие персонала представляет собой немаловажное условие успешного развития каждой организации[2].

Аттестация персонала — кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности. Главное назначение аттестации — не контроль исполнения (хотя это тоже очень важно), а выявление резервов повышения уровня отдачи работника [3].

В настоящее время аттестация персонала вновь входит в практику работы с персоналом на предприятиях. В рамках системы управления персоналом она входит в подсистему «Привлечение, отбор и оценка персонала». Аттестация проводится достаточно часто при смене владельцев или верхушки менеджмента предприятия (в рамках оценки персонала), а также регулярно при нормальной работе предприятия. Предприятие (в лице руководителей более высокого уровня) периодически оценивает своих сотрудников с целью повышения эффективности их работы и определения потребностей профессионального развития. Регулярная и систематическая оценка персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте. Одновременно результаты оценки являются важным элементом управления человеческими ресурсами, поскольку

предоставляют возможность принимать обоснованные решения в отношении вознаграждения, продвижения, увольнения и развития сотрудников.

Роль аттестации возрастает, когда усиливается государственный и общественный контроль за соблюдением прав человека, социальных гарантий работника и, наоборот, снижается, когда государственные гарантии прав человека слабеют или они фактически игнорируются [4].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богатырёва М. Р., Мясягутова А. Н. Мобильность трудовых ресурсов предприятия // Молодой учёный. – 2013. – № 5.
2. Богатырёва М.Р., Каспранова Э.И., Файзуллина А.М. Современные проблемы управления персоналом // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. № 57-1. С. 019-020.
3. Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. Управление персоналом//Учебник. 1999.
4. Богатырева М.Р. Учебный справочник "Управление персоналом организации" //Учебный справочник для студентов специальности «экономика труда» экономического факультета / Автор-составитель Богатырева М.Р.. Уфа, 2012.

© Осипова Б.Д., 2014

УДК 336

А.А. ПИКАЛОВА

Научный руководитель: В.Г. Хайруллина

Башкирский государственный университет

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ

Переход российской экономики на рыночный механизм хозяйствования сопровождался появлением новых экономических процессов и ситуаций. Отсутствие плановых связей заставило производителей бороться за потребителя своей продукции. Конкуренция все больше ведет к поиску способов снижения себестоимости, повышения качества и других мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности продукции.

Под конкурентоспособностью продукции следует понимать способность продукции, по сравнению с аналогичными продуктами, по качественным, стоимостным, информационным, инновационным и сервисным характеристикам быть востребованной рынком.

Стратегический анализ конкурентоспособности продукции позволяет:

- оценить достигнутый уровень конкурентоспособности продукции и сопоставить его с допустимым значением, оценить факторы, влияющие на этот уровень, и выявить резервы его повышения;
- диагностировать ожидаемый уровень конкурентоспособности новых изделий до момента выведения их на рынок, устранить на этапах проектирования возможные просчеты;
- наметить целесообразные экономические решения, направленные на улучшение товародвижения путем оптимизации сочетания качественных, стоимостных и других характеристик продукции;

– разработать активную политику в области снабжения, производства, сбыта, поддержания качества и конкурентоспособности, направленную на повышение эффективности деятельности организации, продление жизненного цикла продукции или отказ от выпуска нерентабельных видов.

Осуществление стратегического анализа конкурентоспособности продукции невозможно без соответствующей системы показателей. Наличие и функционирование системы индикаторов конкурентоспособности продукции делает возможным повышение качества управленческих решений и облегчает управление фирмой.

Наиболее полно систему показателей конкурентоспособности продукции описал Х.А.Фасхиев, предложив использовать качественные (качество изделия и сервиса) и ценовые характеристики [3, С. 60-64].

По мнению С.Н. Быкова, конкурентоспособность продукции характеризуется индивидуальными показателями ее качества, а также стоимостными и организационно-коммерческими показателями [1, С. 40-42].

Однако в рамках указанных систем конкурентоспособности продукции не учтены косвенные и интегральные индикаторы. Показатели конкурентоспособности продукции необходимо сгруппировать следующим образом:

- индивидуальные показатели качества продукции (показатели назначения товара, надежности, технологичности, безопасности, транспортабельности, стандартизации и унификации; эргономические, эстетические, патентно-правовые);
- стоимостные показатели (цена на исследуемую продукцию, цена на продукцию конкурентов, порог рентабельности, критический объем реализации, запас финансовой прочности, индекс безопасности, операционный рычаг, маржинальный доход, себестоимость);
- показатели сервиса (наличие информации о товаре, упаковка, качество обслуживания покупателя, наличие доставки и установки, качество гарантийного, послегарантийного обслуживания);
- косвенные показатели конкурентоспособности продукции (темп роста, процент выполнения плана, коэффициент выполнения плана по договорным обязательствам, по номенклатуре, ассортименту, прибыль от продаж, оборачиваемость, рентабельность);
- интегральные показатели конкурентоспособности (показатели, рассчитываемые на основе описанных выше групп индикаторов конкурентоспособности продукции с использованием методов комплексной оценки).

Концептуальную методику оценки конкурентоспособности продукции предложила М.Г. Долинская, выделившая нормативные, технические и экономические параметры [2, С. 13-23]. В этой методической схеме определение веса значимости каждого показателя осуществляется в каждой группе самостоятельно. Тем самым расчетный показатель усредняется и может некорректно отражать действительность. Расчет будет точнее, если ранжирование показателей осуществляется в общей совокупности без предварительной группировки. Поэтому предлагается построить алгоритм расчета интегрального показателя конкурентоспособности продукции следующим образом:

- 1) разработка на основе знания рынка и требований к товару совокупности показателей потребительского эффекта;
- 2) отбор из этой совокупности нескольких важнейших параметров потребительского эффекта;
- 3) получение количественных характеристик значимости каждого параметра путем опроса экспертов;

- 4) формулировка модели эталона – образца товара в разрезе выбранных параметров с позиций покупателей;
- 5) разработка количественных оценок параметров по своему изделию и по изделиям конкурентов;

Указанная методика позволяет сравнивать конкурентоспособность неограниченного количества продуктов.

Каждое предприятие может устанавливать нормативный уровень конкурентоспособности для конкретного вида продукции. Если фактический уровень конкурентоспособности не соответствует нормативному значению, то предприятие, изменяя качественные, стоимостные и другие характеристики, прodelывает эти итерации до достижения необходимого показателя.

Таким образом, стратегический анализ конкурентоспособности продукции базируется на использовании интегрального показателя конкурентоспособности и позволяет оценить привлекательность своей продукции по сравнению с продукцией конкурентов и ожиданиями потребителей. При этом наибольшее значение имеет выбор адекватных индикаторов потребительского эффекта.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Быков С.Н., Тациян Г.О., Осипо Ю.М. Социальные показатели конкурентоспособности продукции// Автоматизация и современные технологии.-2009. С.40-42.
1. Долинская М.Г., Соловьев И.А. Маркетинг и конкурентоспособность промышленной продукции.-М.: Изд-во стандартов, 2011.-128 с.
2. Фасхиев Х.А., Костин И. Показатели конкурентоспособности и качества // Стандарты и качество.-2013.-с.56-60

© Пикалова А.А., Хайруллина В.Г., 2014

УДК 336

Д.Р. РАХИМОВА

Башкирский государственный университет

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА

Мы отдаём работе лучшие годы нашей жизни, посвящаем ей лучшее время суток. Поэтому, правильная организация рабочего места важна для нас. Ведь рабочее место это не только стол и компьютер, за которым мы работаем, это и рабочее пространство.

Организация рабочего места - это комплекс мероприятий, включающих рациональную специализацию, разработку планировки, оснащение оборудованием и технологической оснасткой; своевременное обеспечение предметами труда и необходимой технической документацией; разработку порядка обслуживания, улучшения условий труда; обеспечение чередования труда и отдыха, наиболее полное использование рабочего времени; механизацию и автоматизацию трудовых процессов, рационализацию приемов выполнения работ и другие.

Рабочее место является первичным звеном производственной структуры предприятия и характеризует размещение производственного процесса в пространстве. Именно на рабочем месте объединяются основные элементы любого процесса труда: рабочая сила, предметы и средства труда, осуществляется трудовая деятельность, производится продукция, выполняются работы и услуги.

Рабочее место представляет собой часть производственной площади, где рабочий или группа рабочих выполняет производственную операцию по изготовлению продукции или обслуживанию производства, используя соответствующее оборудование и оснастку.

Все рабочие места связаны между собой действующими на предприятии производственными процессами. Особенности каждого рабочего места обусловлены такими факторами, как тип производства, уровень разделения и кооперации труда, содержание труда, уровень технической оснащенности, методы организации труда, применяемая технология и др. [3]

Рабочие места классифицируют следующим образом:

1) по уровню разделения труда (числу исполнителей):

- индивидуальное рабочее место;
- групповые (бригадные) рабочие места;

2) по месту выполнения работы:

- стационарные, рабочая зона которых неизменна;
- передвижные, если рабочий в процессе работы перемещается по производственной

площади;

3) по степени механизации и автоматизации:

- ручного труда;
- механизированные;
- автоматизированные;

4) по количеству обслуживаемого оборудования:

- одностаночные;
- многостаночные;

5) в зависимости от уровня специализации:

- универсальные;
- специализированные;
- специальные.

Одним из наиболее распространенных видов занятости является работа в офисах. Несмотря на то, что масса офисных работников получает относительно низкую заработную плату, работа здесь многими рассматривается как более престижная и привлекательная, чем в цехах фабрик и заводов, не говоря уже о стройках. Ее главное преимущество - «чистота». Это слово обозначает не только работу, позволяющую иметь чистую одежду и руки. Оно характеризует и социальную чистоту: принадлежность к средним слоям «белых воротничков», отгороженных стенами офисов от тех, кто занят физическим трудом [4].

От организации рабочего места зависит продуктивность нашего труда. Работа моя будет связана с документами, поэтому у меня уже сложилось представление моего будущего рабочего места.

Зачастую внешний вид рабочего места зависит от дресс-кода компании, но любой сотрудник может сделать рабочее место более удобным и уютным, не затрачивая особых усилий.

Нужно постараться разместить рабочий стол так, чтобы была возможность видеть своих коллег, а еще лучше – вид из окна. Мне бы хотелось, чтобы мое рабочее место располагалось не ниже девятого этажа, стол у окна. Окно от пола до потолка или хотя бы с низким подоконником, чтобы время от времени отрываться от дел и любоваться панорамой – это снизит нагрузку со зрения и поможет переключиться.

У каждой вещи должно быть свое определенное место. Нужно завести цветные папки для дел, находящихся в разной стадии производства, обзавестись закладками, разноцветными стикерами – напоминание, которое позволит всегда все делать вовремя [5].

Обеспечить достаточное освещение. При выборе настольной лампы я отдаю предпочтение тем, которые дают желтоватый свет, более близкий к солнечному. Это не только снизит нагрузку на зрение, но и повысит настроение.

По большому счету, идеальный офис должен соответствовать всего трем основным критериям. Самый главный — место расположения. В условиях напряженной транспортной ситуации сотрудник не должен много думать о том, как ему добраться и где припарковать автомобиль.

Во-вторых, офис должен быть функциональным — проще говоря, его планировка должна отвечать целям и задачам того или иного вида бизнеса, и к любому рабочему месту можно подвести все необходимые коммуникации.

Ну и, конечно, офис должен быть комфортным. Светлое помещение, оборудованное системами вентиляции или кондиционирования, доступный пункт питания — в идеале в этом же здании и с хорошей здоровой едой, возможность выпить кофе в спокойной обстановке — и хорошая инфраструктура рядом.

Идеальное рабочее место то, которое продумано до мелочей и где нет ничего лишнего и вам в нем приятно и удобно работать.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Зубрилина Е.М. и др. [Электронный ресурс] // Организация рабочих мест предприятий технического сервиса. Методическое указание для выполнения курсового и дипломного проектирования по кафедре «Технический сервис и ремонт машин». – Ставрополь: АГРУС. URL: <http://www.stgau.ru/company/personal/user/7059/files/lib.pdf> (дата обращения: 08.10.2014).
2. Тихомирова Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб. пособие / Т. П. Тихомирова, Е. И. Чучкалова. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2008. – 185 с.
3. Вишневская Н.Г. Технологии регулирования рынка труда: учебное пособие / Н.Г. Вишневская. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2014. – 83 с.
4. Вишневская Н.Г. Человек и труд: российско-украинские исследования: монография / Л.В. Беззубко, Н.Г. Вишневская, Л.А. Гончарова, Р.Р. Лукьянова.– Уфа: БИСТ (филиал) ОУП ВПО «АТиСО», 2013.– 244 с.
5. Вишневская Н.Г. Проблемы эффективного использования рабочего времени / Н.Г. Вишневская, Л.А. Галямова // Актуальные проблемы современной науки: Сборник статей Международной научно-практической конференции: В 4 частях. г. Уфа, 2013. С. 91-94.

Уфимский государственный авиационный технический университет,
Уфимский филиал Финуниверситета

УПРАВЛЕНИЕ И ОПТИМИЗАЦИЯ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В условиях рыночной экономики управление экономическими ресурсами предприятия приобретает приоритетное значение. Управление оборотным капиталом является неотъемлемой частью системы управления предприятием. В его рамках происходит решение вопросов, связанных с определением величины и оптимальной структуры оборотных активов, источников их формирования, организацией текущего и перспективного управления оборотным капиталом. От состояния оборотного капитала, скорости его обращения зависят многие показатели хозяйственной деятельности, ее финансовое состояние, а, следовательно, и финансовая устойчивость, платежеспособность и ликвидность.

По своей природе процесс управления оборотным капиталом имеет высокую значимость при формировании результатов деятельности предприятия в рыночных отношениях. В процессе использования методов оптимизации оборотного капитала уровень прибыли предприятия должен увеличиваться, это говорит о том, что, помимо самого оборотного капитала, увеличение качества его управления может существовать как отдельный объект для вложения средств. При управлении оборотными активами главной целью является определение их оптимального объема и структуры, а также формирование источников финансирования. Для достижения данной цели специалисту необходимо найти компромисс между объемом оборотного капитала и риском потери ликвидности. Чтобы поддержать ликвидность, у предприятия должен быть высокий уровень оборотного капитала, но для повышения рентабельности предприятию необходимо снижать объемы оборотных активов. При управлении оборотными активами решаются следующие задачи [4, с.21]:

1) расчет минимального количества средств для расходуемых на первичное формирование оборотного капитала (авансирование) для бесперебойного и ритмичного процесса работы предприятия;

2) установление учетной политики в целях оптимизации налогообложения с помощью методов определения выручки от реализации, методов списания товарно-материальных ценностей и т.д.;

3) ускорение оборачиваемости капитала на каждой стадии его оборота.

Чтобы решить эти задачи, на предприятии необходимо разрабатывать технико-экономические и организационные мероприятия по ускорению движения производственных фондов и фондов обращения, начиная от выплаты средств поставщиками и до получения денежных средств от потребителей. Эффективность выражается в том, что потребность в оборотных средствах уменьшается. Величина оборотного капитала, планируемая предприятием, должна обеспечивать компромисс между максимальной и минимальной потребностью в оборотных средствах. Максимальная величина оборотных активов обусловлена принципом целесообразности, и ее размер может быть ограничен только масштабами деятельности компании. Однако, по мнению В. В. Ковалева [2, с.27], максимум может быть и меньше, около 60–80 % запасов, если есть возможность получения краткосрочного кредита или займа. Величина гарантированного доступа к кредитным ресурсам должна покрывать не менее 50 % от стоимости затрат и материальных запасов.

Минимальную потребность нам задает закон о несостоятельности (банкротстве предприятия). При уравнивании плановой необходимости в средствах и привлеченных источников финансирования возникает потребность во взаимном компенсировании положительных и отрицательных результатов по взаиморасчетам. При этом длительность предоставления кредита и авансов покупателям и/или их суммы следует устанавливать меньше продолжительности и/или суммы кредита и авансов, которые получены от поставщиков [3, с.12].

Формирование стратегии управления оборотным капиталом в наибольшей степени зависит от трех критериев [2, с.27].

Первый критерий – минимизация стоимости капитала, которая зависит от выбора способа оптимизации источников финансирования оборотного капитала. В генезисе теорий структуры капитала выделяются четыре этапа, связанные с формированием следующих концепций: традиционалистическая, индифферентности, компромиссная, противоречия интересов. В основе этих концепций лежат альтернативные подходы к возможности оптимизации структуры капитала предприятия и выделению приоритетных факторов, определяющих механизм такой оптимизации.

Второй критерий – максимизация платежеспособности предприятия, зависящая от выбора модели управления оборотным капиталом.

Третий критерий направлен на максимизацию рентабельности оборотного капитала, который базируется на результатах решений предыдущих задач по привлечению собственного и заемного капитала и их различных комбинаций.

Успешное управление оборотным капиталом заключается в том, чтобы обеспечить финансирование фондов, необходимых для текущей деятельности предприятия. Если предприятие успешно справляется со своими обязательствами, производство и реализация продукции происходит планомерно и без сбоев, нет недостатка в денежных средствах, то возможно применение идеальной модели управления оборотным капиталом. Если предпринимательская структура не справляется с текущими обязательствами, то следует перейти к агрессивной модели. Данный контур задач корреспондирует с ранее применяемой стратегией формирования оборотных активов и призван отражать общую философию управления предприятием с позиции приемлемого соотношения уровня доходности и риска финансовой деятельности [6, с.17].

Рассмотрим моделирование оптимальной структуры совокупного капитала на примере конкретного предприятия – ООО «Регионстрой».

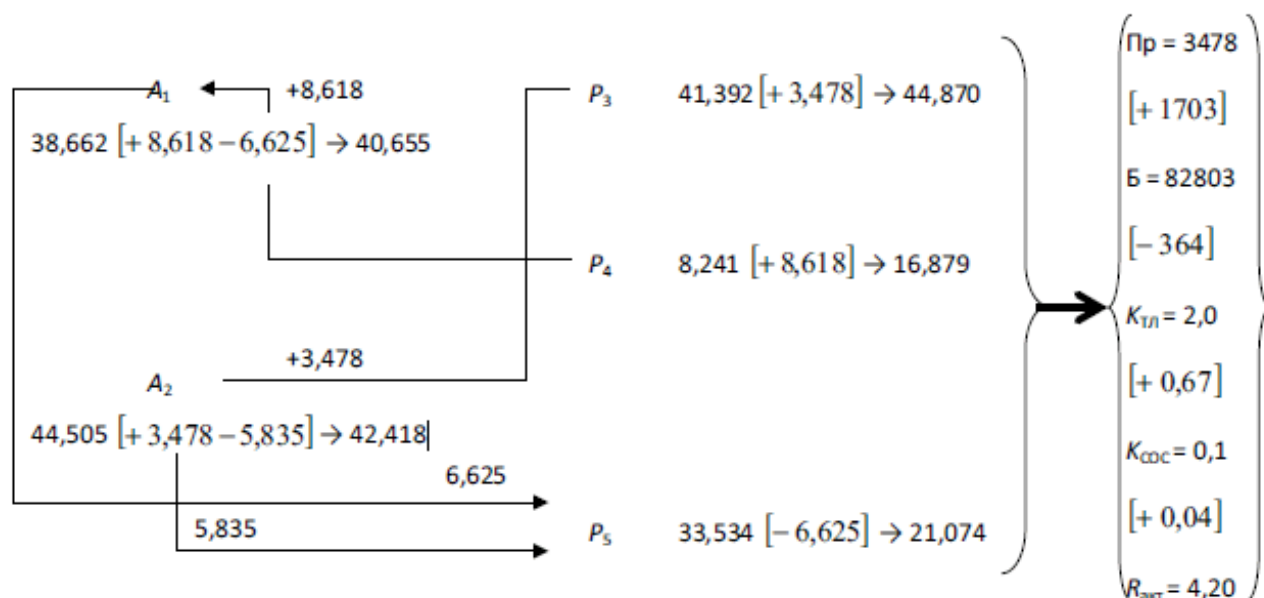
Учетно-отчетные данные бухгалтерского баланса до и после оптимизации представлены в таблице.

Таблица. Статья баланса ООО «Регионстрой» до и после оптимизации, млн. руб.

Показатель	До оптимизации	После оптимизации	Отклонения (+,-)
Актив			
Внеоборотные активы А1	38,662	40,655	1,993
Оборотные активы А2	44,505	42,148	-2,357
Баланс Б	83,167	82,803	-0,364
Пассив			
Капитал и резервы Р3	41,392	44,870	3,478
Долгосрочные обязательства Р4	8,241	16,859	8,618
Краткосрочные обязательства Р5	33,534	21,074	-12,460
Баланс Б	83,167	82,803	-0,364

Как видно, собственный капитал составит 44,870 млн руб., то есть возрастет на 3,478 млн руб. При этом краткосрочные обязательства целесообразно снизить до 21,074 млн руб. и воспользоваться долгосрочными кредитами и займами в сумме 8,618 млн руб. В этой ситуации прибыль предприятия повысится с 1,775 до 3,478 млн руб.

Обобщение полученных результатов позволяет построить схему финансовых потоков ООО «Регионстрой», сопряженных с оптимизацией структуры капитала (рисунок).



A_1 - внеоборотные активы; A_2 - оборотные активы; P_3 - капитал и резервы; P_4 - долгосрочные обязательства; P_5 - краткосрочные обязательства; Б-баланс (актив= пассив); $K_{ТЛ}$ - коэффициент текущей ликвидности; $K_{Сос}$ - коэффициент обеспеченности оборотных активов собственным оборотным капиталом; $R_{акт}$ - совокупная рентабельность активов; RA_1 - рентабельность внеоборотных активов; RA_2 - рентабельность оборотных активов.

Рис. Схема финансовых потоков ООО «Регионстрой», сопряженных с оптимизацией структуры капитала

Оптимизация совокупного капитала ООО «Регионстрой» будет связана со следующими хозяйственными операциями:

1) реализацией излишних, устаревших, неиспользуемых и полностью изношенных объектов основных средств на сумму 6,625 млн руб. и пополнением внеоборотных активов за счет средств дополнительных долгосрочных кредитов на 8,618 млн руб.;

2) увеличением источников собственных средств с 41,392 до 44,870 млн руб. (на 3,478 млн руб.) путем дополнительного прироста прибыли предприятия, которая будет направлена на осуществление дополнительной эмиссии акций с целью обеспечить пополнение оборотных активов (денежных средств в кассе и на расчетных счетах в банке);

3) мобилизацией оборотных средств (5,835 млн руб.) путем грамотной дебиторской политики, оптимизацией запасов и незаконченных полуфабрикатов, ликвидацией излишних материалов, тары, упаковки и т. д.;

4) погашением краткосрочных обязательств за счет выручки от реализации внеоборотных активов (6,625 млн руб.), выручки от реализации оборотных активов (3,502 млн руб.) и снижения уровня дебиторской задолженности (2,333 млн руб.).

Изложенные выше положения указывают на то, что механизм оптимизации структуры капитала является неотъемлемой частью общей системы управления финансовой устойчивостью современного предприятия.

С точки зрения антикризисного управления коммерческой организацией особое значение приобретает классификация элементов капитала, их градация по степени ликвидности и значимости с учетом формирования ее будущей платежеспособности. Такой подход позволяет снизить риск утраты контроля над финансовой ситуацией, избежать трансформации и развития внутрифирменной экономической системы по стихийному деструктивному сценарию [6, с.32].

Таким образом, оборотный капитал и политика в отношении управления им важна, прежде всего, с позиции обеспечения непрерывности и эффективности текущей деятельности организации. Управление оборотным капиталом подразумевает оптимизацию его величины, структуры и значений его компонентов. С позиции факторного анализа принято выделять такие компоненты оборотного капитала, как производственные запасы, дебиторская задолженность, денежные средства, краткосрочные пассивы.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Акетонова О.В. Управление кризисным состоянием организации (предприятия): учебное пособие / Акетонова О. В. – М., 2012. – 342 с.
2. Антикризисное управление: учебное пособие / под ред. К.В. Балдина. – М.: Гардарики, 2010. – 271 с.
3. Артеменков Ю.П., Киселева Н.В., Тагатаров С.Р. Оценка регионального инвестиционного риска // Регион: экономика и социология. – 2011. – № 2. – С. 146–164.
4. Беляков А.В. Особенности применения вероятностных методов оценки финансовых результатов инвестиций // Финансы и кредит. – 2009. – № 56. – С.5-9.
5. Рудакова О.В. Предприниматель. Предпринимательская деятельность. Предприятие / О.В. Рудакова, С.П. Суворова, А.Н. Шатунов. – Орел: ООО ПФ «Картуш», 2010. – 141 с.
6. Скамай Л. Финансовые риски. Классификация по основным признакам, видам и подвидам // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 12. – С. 40-47.
7. Яруллин Р. Р., Газетдинова А. Н. Совершенствование управления оборотным капиталом предприятия // Современные проблемы финансово-кредитной системы: Сборник научных трудов / под общ. ред. проф. Р. Р. Яруллина. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. – С. 77- 83.

© Ризванова Э.И., Яруллин Р. Р., 2014

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

В современном мире, в мире, где существует жесточайшая конкуренция, научно-технический прогресс оказывает существенное влияние на развитие экономики любой страны. И от того, является ли научно-техническая политика одним из ориентиров развития государства, зависит улучшение либо ухудшение её состояния.

В различных источниках приведено множество определений основной цели научной - технической политики. Так, в Федеральном законе от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» дается следующее определение: «Основными целями государственной научно-технической политики являются развитие, рациональное размещение и эффективное использование научно-технического потенциала, увеличение вклада науки и техники в развитие экономики государства, реализацию важнейших социальных задач, обеспечение прогрессивных структурных преобразований в области материального производства, повышение его эффективности и конкурентоспособности продукции, улучшение экологической обстановки и защиты информационных ресурсов государства, укрепление обороноспособности государства и безопасности личности, общества и государства, интеграция науки и образования» [1]. По моему мнению, данное определение очень широко определено и требует более узкого обозначения основной цели. Главной целью, я думаю, является обеспечение конкурентоспособности отечественных разработок, как на внутренних, так и на внешних рынках.

После определения цели можно перейти к выделению основных задач государственной научно-технической политики. В данном случае это:

1) Обеспечение функционирования научно-технической деятельности. В частности это касается, прежде всего, создания инновационной инфраструктуры, в состав которой входят различные виды технопарков, инновационно - технологические центры, территории высоких технологий [2, С. 42-48].

2) Стимулирование развития данной отрасли с помощью финансирования как государственного, так и частного сектора экономики. Выделение различных грантов, привлечение венчурного капитала [3].

3) Содействие защите научно-технической деятельности от различного рода внешних потрясений, которые проявляются в виде незаконного использования разработок, научных изобретений и технологий.

Острая необходимость преодоления технологического разрыва от ведущих стран мира, возрастающая потребность во внедрении инноваций и более целенаправленном, эффективном использовании привлекаемых инвестиций формируют ориентиры дальнейшего управления экономикой регионов [4, с. 390]. Приоритетными направлениями государственной политики в области развития научно-технической деятельности в настоящее время является технологии в сфере телекоммуникаций, химической отрасли, производственной сфере и энергетической отрасли; что, бесспорно, обусловлено современными тенденциями в мире.

В заключении хотелось бы отметить, что упор государственной политики должен быть сделан именно на научно-технический прогресс, ведь это, в конечном итоге, определяет дальнейшее развитие экономики страны как лидирующей на международном уровне, а не догоняющей.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Федеральный закон от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».
2. Нефедьев А.Д. Инновационная инфраструктура // Креативная экономика. 2011. № 10 (58). С. 42-48.
3. Модернизация экономики на основе технологических инноваций. / Асаул А.Н., Карпов Б. М., Перевязкин В. Б., Старовойтов М. К. - СПб: АНО ИПЭВ, 2008 [электронный ресурс]. URL: http://www.aup.ru/books/m5/3_1.htm
4. Токтамышева Ю.С. Индикаторы социально-экономического развития региона // Научное обозрение – 2014. - №8. – С. 390-396

© Сингизов Т.Р., Токтамышева Ю.С., 2014

УДК 331.108

К.В. СЫЧЕВА

Башкирский Государственный Университет

РОТАЦИЯ И ПРОДВИЖЕНИЕ КАДРОВ

Успешное функционирование любой организации зависит от качественного кадрового состава организации. Повышенное внимание руководства к вопросам развития и продвижения кадров свидетельствует о заинтересованном повышении качества персонала, с одной стороны, а с другой - успех для деятельности организации в целом [1].

Ротация кадров представляет собой, как правило, плановый процесс перемещения работников в структуре предприятия как в рамках одной профессии (должности), так и в группе смежных профессий (должностей). Различают ротацию горизонтальную и вертикальную. Горизонтальное перемещение работника (собственно ротация) предполагает перевод рабочего или служащего с одного участка производства на другой без изменения квалификационного разряда или должности, но, как правило, с увеличением заработной платы. Вертикальный профессионально-квалификационный рост предусматривает поэтапное продвижение работника по служебной лестнице с соответствующими изменениями должностей (разрядов) и заработной платы. И вертикальная, и горизонтальная ротация, как правило, сопровождается различными формами специальной подготовки и переподготовки кадров[2].

Профессиональному продвижению рабочих могут способствовать освоение новой профессии в области квалифицированного и высококвалифицированного труда, обучение на курсах переподготовки или повышения квалификации, повышение профессионального мастерства за счет овладения смежными специальностями, повышение образовательного

квалификационного уровня без отрыва от производства в вечерних профтехучилищах, университетах и колледжах.

Ротация кадров – технология «кругового» перемещения кадров на одном или смежных уровнях должностей по отраслям или регионам. Имеет целью практическую подготовку для перехода на более высокий уровень управления [3].

Продвижение – это индивидуальное планирование карьеры и содействие ее осуществлению в системе управления.

Из всех категорий сотрудников больше всего нуждается в управляемой ротации руководящий состав организаций. Как правило, в компаниях, где отсутствует система управления ротацией персонала, руководство организаций принимает бюрократическую (консервация процессов и структур) и олигархическую (консервация персонального состава) формы. Олигархия неохотно обновляет свой состав и стареет: руководители почти никогда добровольно не соглашаются оставить власть или пойти на ее ограничение.

Потребности и интересы сотрудников изменяются с переходом их с одной ступени карьеры на другую; одновременно изменяются и квалификационные требования к ним. Многие компании имеют дифференцированные системы управления ротацией руководящих работников на начальных, промежуточных и финальных стадиях управленческого роста.

Система ротации позволяет также решать проблему карьерного роста управленцев различного уровня и предоставляет им возможность реализовать личностный и профессиональный потенциал.

Ротация базируется на отборе кандидатов, которые по квалификации, опыту и профессиональной подготовке соответствуют требованиям, определенным в должностной инструкции.

Ротация подразумевает плановое служебное перемещение или существенное изменение должностных обязанностей работника. В целом интенсивное применение ротации считается положительным фактором и благотворно влияет на конечный результат [4].

Ротация персонала способствует внедрению новых идей в компании. Часто сотрудники, долго работающие на одной и той же должности, скептически относятся ко всякого рода новшествам, предпочитая все делать «по старинке». В этом случае «новая кровь» и свежие идеи приходятся как нельзя кстати. Ротация кадров может стать альтернативой увольнению при реорганизации компании. Вместо того, чтобы уволить сотрудника, чья должность стала не актуальной, ему предлагают попробовать себя на другом поприще. Смысл ротации заключается в том, что, разнообразие, которое приносит управленцу удовлетворение от новой должности, новых выполняемых функций, новые поставленные задачи, стремление к достижению новых целей, решение новых задач, это есть развитие собственной карьеры.

Из этого можно сделать вывод, что, во-первых сотрудник не сменит работу и не уйдёт к конкурентам, во вторых повышается сплоченность коллектива, повышается готовность к поиску компромиссов, сотрудничеству и работе в команде.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богатырева М.Р., Шкильдина А.Л. Планирование карьеры посредством развития трудового потенциала работника // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 3 (31). С. 27.
2. Щекин Г.В., Организация и психология управления персоналом Учебно-методическое пособие. – К.: МАУП, 2002. 832с.

3. Дуракова И.Б. Управление персоналом. Исследование зарубежного опыта. – М.: Центр, 2008г.
4. Бухалков М. И. Управление персоналом.: Учебник / М.И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. 400 с.

© Сычева К.В., 2014

УДК 331.44

Е.Р. ТАВХИТОВА

Башкирский Государственный Университет

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т.д., является составной частью рыночной экономики. Исследуя механизм функционирования рыночной экономики, Карл Маркс исходил из того, что рабочая сила как «совокупность физических и духовных способностей», которыми обладает организм, живая личность человека», является товаром, а производственные отношения базируются на свободной купле-продаже рабочей силы, где ее ценой является заработная плата [1].

Развитие современного производства предъявило высокие требования к качеству рабочей силы: профессиональной и общеобразовательной подготовке, квалификации, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. Работодатели вынуждены повышать квалификационные требования при приеме граждан на работу

Рассмотрим ситуацию на рынке труда в Республике Башкортостан с учётом основных социально-экономических, демографических и отраслевых особенностей. По итогам обследования населения (проводимого органами статистики РБ в 2014 г.) численность экономически активного населения составила 1 954,4 тыс. человек. Из них 112,6 тысяч являлись безработными в соответствии с критериями Международной организации труда (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю). Для изучения динамики ситуации приведём некоторые данные в таблице 1[2].

Таблица 1 – Экономическая активность населения Республики Башкортостан

Экономическая активность населения Республики Башкортостан

Показатели	1 КВАРТАЛ 2013 г.	1 КВАРТАЛ 2014 г.	2014 г. в % к 2013 г.
Экономически активное население, тыс. чел.	1991,3	1954,4	98
в том числе:			
занятые в экономике, тыс. чел.	1857,6	1841,9	99
безработные, тыс. чел.	133,7	112,6	84
уровень общей безработицы, %	6,7	5,8	

В динамике мы можем наблюдать сокращение численности экономически активного населения республики на 2 %. Это объясняется спадом демографического роста и нарастанием тенденции старения населения. В связи с этим сократилась доля занятых в экономике на 1 %.

С начала года уровень общей безработицы снизился с 6,1% до 5,8% (в 1 квартале 2013г. — 6,7%). Однако средняя продолжительность периода безработицы по-прежнему остается достаточно высокой. Коэффициент напряженности на рынке труда снизился с начала года с 0,8 до 0,5. По г.Уфе показатель равен 0,3; по городам — 0,4; по районам — 1,0.

Особые сложности на рынке труда испытывают отдельные наиболее уязвимые категории населения, а именно молодежь и женщины. Молодежь не может найти себе применение по причине отсутствия опыта работы и необходимой квалификации. Среди безработных граждан в РБ молодежь в возрасте до 30 лет составляет треть. Подавляющая часть безработных (77 %) – женщины, которые чаще сталкиваются с проблемами при устройстве на работу, так как работодатели предпочитают нанимать работников мужчин. Так сложилось исторически.

В целях сдерживания роста безработицы нужно применить меры по социальной защите неработающих граждан, а именно:

- 1) усилить взаимодействия с работодателями в создании банка вакансий;
- 2) квотировать и создавать дополнительных рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите;
- 3) усилить профориентационную работу среди учащихся общеобразовательных школ;
- 4) развивать систему опережающего обучения работников, намеченных к высвобождению;
- 5) расширять сеть временных рабочих мест, направлять на сезонные работы длительно безработных, незанятую молодежь и другие слабозащищенные категории безработных.

Стоит отметить, что реализация перечисленных мероприятий – это задача, стоящая не только перед государством. Динамичность сегодняшнего времени требует от каждого субъекта социально-трудовых отношений (работодателя, наемного работника, государства) заинтересованности, активности, постоянного поиска и движения вперед.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вишневская Н.Г., Галина А.Э., Беззубко Л.В. Экономика социально-трудовых отношений: учебное пособие. – Уфа: РИО БашГУ, 2014. – 188 с.
2. Вишневская, Н.Г. Государственная политика содействия занятости молодежи на примере Республики Башкортостан [Текст] /Н.Г. Вишневская//Труд и социальные отношения. -2007.-№6.-С.80-86.
3. Кутаев Ш. К. Концептуальные основы функционирования и развития рынка труда: опыт регионов: монография/Ш. К. Кутаев, Н. Г. Вишневская, И. В. Новикова; под общей ред. Ш. К. Кутаева. -М.: Перо, 2013. -272 с.
4. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан – <http://mintrudrb.ru>

© Тавхитова Е.Р., 2014

НЕОБХОДИМОСТЬ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ СМЕНЫ МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Российская Федерация, судя по всему, исчерпала ресурсы динамичного роста, основанного на экспорте углеводородов и кредитном стимулировании потребления. Так, темп экономического роста, по меньшей мере, значительно замедлился, некоторые эксперты уже поговаривают о рецессии и стагнации. Динамика объемов потребительского кредитования и вовсе рухнула с почти 40% годового прироста в 2013 году к 7% по итогам первого полугодия 2014 года [1]. Это совершенно ясный сигнал о необходимости смены модели экономического развития. Иными словами, настало время перехода от количества к качеству, от вовлечения в хозяйственный оборот все новых и новых ресурсов к повышению их экономической отдачи. Очевидно, что один из основных драйверов экономического роста, конечно же, человеческий труд – эффективный и высокопроизводительный.

Безработица в нашей стране находится на рекордно низких уровнях. По методологии МОТ численность экономически активного населения в нашей стране в сентябре 2014 года составила 75,7 млн. человек. 71,9 млн. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 3,7 млн. человек - как безработные[2].

Динамика численности экономически активного населения за 2013 год и 3 квартала 2014 года представлены на рисунке:

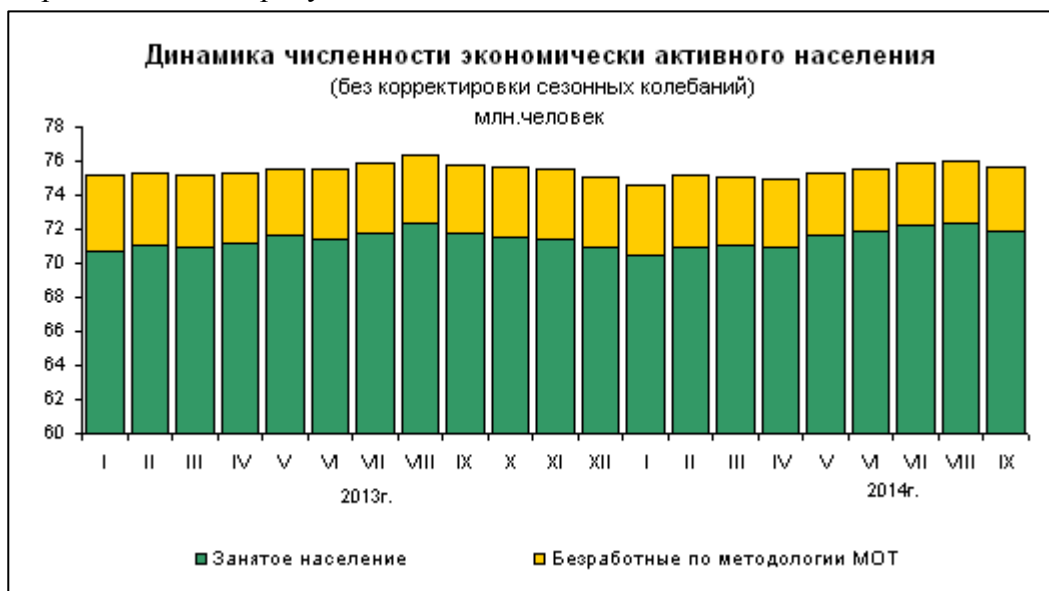


Рисунок 1. Динамика численности экономически активного населения

Уровень занятости в аналогичный период (отношение численности занятого населения к общей численности населения обследуемого возраста) в сентябре 2014г. составил 65,7%[2].

Экономическая активность населения Российской Федерации за последние десять лет в разрезе Федеральных округов[5] представлена в следующей таблице:

Таблица 1. Уровень экономической активности населения Российской Федерации, в среднем за год, в процентах

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Российская Федерация	64,7	65,4	66,0	66,3	67,1	67,4	67,6	67,7	68,3	68,7	68,5
Центральный федеральный округ	65,6	66,3	66,6	66,9	67,9	67,9	68,1	68,3	69,2	70,0	69,9
Северо-Западный федеральный округ	67,0	67,4	68,8	70,0	70,7	71,1	71,2	70,8	71,4	71,5	70,9
Северо-Кавказский федеральный округ	58,6	59,5	62,2	61,6	63,1	63,5	64,5	63,9	64,6	65,3	65,8
Приволжский федеральный округ	64,5	65,2	65,8	66,2	66,8	66,9	67,6	67,8	68,4	68,6	68,1
Республика Башкортостан	64,5	62,5	65,1	64,1	65,4	65,1	66,6	65,8	67,4	66,7	65,0
Уральский федеральный округ	67,0	66,7	67,3	67,9	67,5	69,1	68,7	69,1	69,8	70,1	70,0
Сибирский федеральный округ	64,0	64,9	65,9	65,5	66,2	66,5	66,4	66,9	66,9	66,6	66,8
Дальневосточный федеральный округ	67,2	66,8	66,5	67,0	67,7	69,0	68,9	68,4	69,6	69,6	69,7

Уровень безработицы в Российской Федерации в период с 2000 по 2013 год [4] представлен на следующем рисунке:

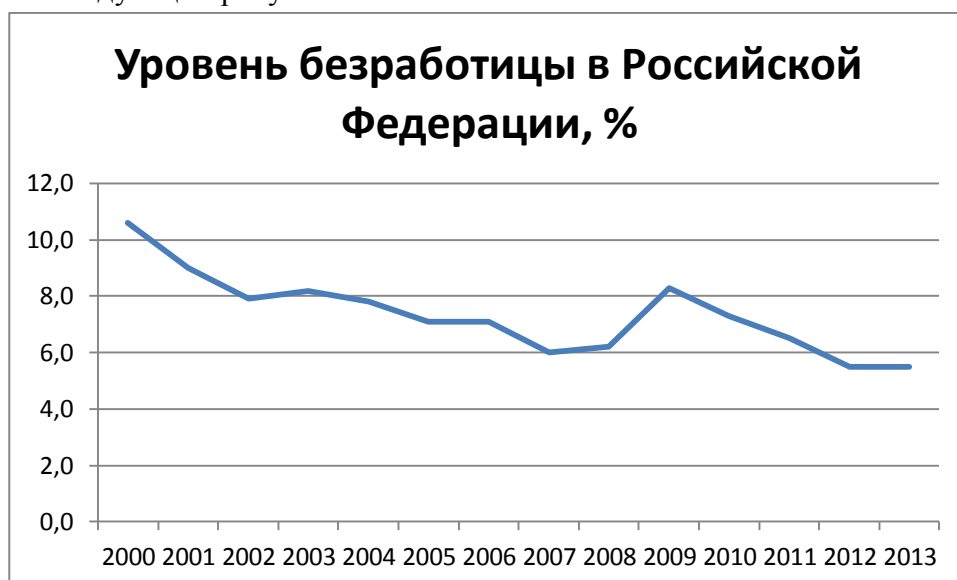


Рисунок 2. Уровень безработицы в Российской Федерации

Официальная статистика позволяет сделать вывод о том, что занятость населения Российской Федерации находится на рекордно высоком уровне. При этом, по данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации степень износа основных фондов в Российской Федерации по состоянию на конец 2012 года составила 47,7% [6]. В 2012 году ввод основных фондов составил 10338 млрд. рублей.

То есть, при текущем уровне занятости населения, а так же состоянии основных фондов перспективы динамичного развития, основанного на всё более широком вовлечении ресурсов, крайне низки. Важно переходить на новую модель экономического роста, основанную, повторюсь, на повышении производительности и эффективности экономики. Очевидной представляется необходимость модернизации основных фондов, ввод в эксплуатацию нового высокоэффективного оборудования.

Однако инвестиции в основной капитал должны так же сопровождаться и инвестициями в капитал человеческий. Не секрет, что современное оборудование требует высокой профессиональной квалификации от работника.

Словом, невозможно представить новую модель экономического роста без совершенствования системы профессиональной подготовки трудовых ресурсов. В первую очередь это касается подготовки рядовых работников: механиков, сварщиков, слесарей, токарей, водителей, крановщиков и так далее. Именно токарь работает на современном токарном станке с ЧПУ, а не генеральный директор или инженер по технике безопасности. И первичная эффективность экономики зависит от профессионализма и работоспособности работников именно этого уровня.

Таким образом, чтобы трудовые ресурсы стали драйвером роста экономики нашей страны необходимо активно инвестировать в образование и человеческий капитал, совершенствовать систему профессиональной подготовки. Иначе даже самые перспективные идеи по развитию инвестиционного и предпринимательского климата в нашей стране, стимулирование внутренних и привлечение иностранных инвестиций не даст необходимого результата.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бюллетень банковской статистики за январь-июнь 2014 года / Отдел экономического анализа и статистики Экономического управления Национального Банка Республики Башкортостан Центрального банка Российской Федерации. – 2014. - №7.
2. Занятость и безработица в Российской Федерации в сентябре 2014 года. Официальный портал Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/216.htm (Дата обращения: 28.10.2014)
3. Среднегодовая численность занятых в экономике России по видам экономической деятельности. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/05-05.xls (Дата обращения: 28.10.2014)
4. Уровень безработицы в Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/trud6.xls (Дата обращения: 28.10.2014)
5. Уровень экономической активности населения по субъектам РФ. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/trud4.xls (Дата обращения: 28.10.2014)
6. Степень износа основных фондов. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/osnfond/STIZN_vs.xls (Дата обращения: 28.10.2014)

© Тасекеева К.Ж., Галина А.Э., 2014

ЖЕНСКАЯ БЕЗРАБОТИЦА В РОССИИ

Проблема занятости трудоспособного населения все чаще звучит как проблема безработицы, и в первую очередь это касается женщин. В России сегодня трудится 34 млн. женщин – 47 % всех работающих. Демографическая ситуация складывается таким образом, что с 2008 года по 2013 год уровень занятых женщин в России изменялась незначительно.

Для нашей страны традиционно характерна высокая вовлеченность женщин в сферу общественного производства. Чтобы поддерживать приемлемый уровень жизнеобеспечения семьи, необходимы заработки как главы семьи, так и его супруги. Повышение стоимости жилья, платность образования и медицинского обслуживания обуславливают необходимость профессиональной занятости женщин.

По данным официальной статистики, женщины трудоспособного возраста работают более 75 %. Самый высокий уровень занятости среди женщин в возрасте от 40 до 44 лет (91 % численности всех женщин этой возрастной категории). Незанятость более молодых связана с рождением детей и необходимостью ухода за ними. Незанятость женщин старшего возраста объясняется следующими причинами:

- выходом на пенсию в связи с наличием льготного стажа;
- ухудшением состояния здоровья;
- необходимостью воспитывать внуков;
- низкой конкурентоспособностью на рынке труда из-за трудностей в переучивании,

которые снижают возможность найти новое место работы в случае утраты прежнего.

Следует отметить, что уровень образованности работающих женщин несколько выше, чем у мужчин. Среди занятых, имевших высшее образование, 52,8 % составляют женщины. Доля женщин, имеющих среднее специальное образование среди занятых, еще больше – 57,5 %. Высокий образовательный ценз женщин обуславливает наличие «женского сектора» в сфере общественного производства, к которому относятся системы здравоохранения, образования и воспитания, сфера культуры и социального обслуживания.

Провозглашенное равенство мужчин и женщин все больше расходится с действительностью, так как в условиях возрастающей социальной напряженности делается попытка решения болезненных социальных проблем за счет менее защищенных групп – детей и женщин. Работодатели считают женщин менее выгодными работниками из-за перерывов в работе, вызываемых деторождением и уходом за детьми. Поэтому их вытесняют с работы под предлогом «возвращения в семью», а увольнение с работы называют «высвобождением». Сферой женской занятости становятся преимущественно второстепенные, подсобные виды труда. Кроме того сокращение производства в государственном секторе, а также кризис в отраслях с преобладанием женского труда обостряют проблему занятости женщин.

Высокий уровень вовлеченности женщин в трудовую деятельность обуславливает и высокий уровень безработицы среди них. Женскую безработицу (полную и неполную) оценивают в 7-8 млн. человек. Работодатели увольняют женщин, находящихся в особо трудном положении, в том числе и имеющих малолетних детей, детей-инвалидов, одиноких матерей и т.д.

Особенно остры проблемы женской занятости в некоторых депрессивных регионах России, в некоторых из которых женщине вообще невозможно найти работу. В Ингушетии, Дагестане, Ивановской, Сахалинской и ряде других областей женская безработица достигла 90 %. Среди безработных в Башкортостане 64 % – женщины.

Особые сложности возникают на рынке труда у женщин, не имеющих трудового стажа и профессии. Те виды занятости, которые предлагает им неофициальный рынок труда, не привлекательны, и, естественно, что работа по призванию и в соответствии с талантами и способностями для них недоступна. Поэтому сферой их занятости становятся низкооплачиваемые виды деятельности, не позволяющие им реализовать свой личностный потенциал.

Женская безработица характерна не только для России, но и для рынков труда большинства стран мира. Уровень безработицы среди женщин, как правило, выше уровня безработицы среди мужчин и выше среднего уровня безработицы. Это подтверждает тот факт, что уровень конкурентоспособности женщин на рынке труда ниже аналогичного показателя для мужчин. Проблема разного уровня конкурентоспособности мужчин и женщин на рынке труда имеет давнюю историю. Но для современного общества важно не только выявление причин такого положения вещей, но и решение вопроса о целесообразности и формах поддержки женщин на рынке труда.

Безработица одинаково тяжела как для женщин, так и для мужчин. Прежде всего, это лишение права на труд, обеспечивающего работающему и членам его семьи достойное существование. Безработица ведет к изменению социального статуса в обществе, социальных ролей мужа и жены в семье. Она сказывается также на взаимоотношениях родителей и детей. Отсутствие достаточной материальной обеспеченности обуславливает психологический дискомфорт родителей, которые не в состоянии содержать детей на должном уровне, дать им образование и профессиональную подготовку. Как известно, дети – будущее страны. Учитывая низкие доходы большей части российского общества (около половины населения относятся к малообеспеченным и бедным), значимость женского вклада в благосостояние семьи остается высокой. Поэтому государству необходимо не только создавать новые программы трудоустройства, которые будут сопровождаться в перспективе уменьшением безработицы в целом, но и принимать специальные меры в сфере женской занятости.

В Республике Башкортостан уже более десяти лет в центрах занятости населения работают программы социальной адаптации безработных женщин: «Клубы ищущих работу», «Новый старт», «Путь к успеху». Обучение женщин осуществляется более чем по 70 видам трудовой деятельности. Активно ведется подготовка по надомным специальностям: портная, закройщица, парикмахер. Оказывается поддержка женщин при открытии собственного дела. Например, проект «Новый старт» создан специально для сельских районов, где наблюдается дефицит рабочих мест. Он помогает женщинам заняться предпринимательством, фермерством.[1]

По данным Минтруда РБ в 2014 год услуги по профессиональному обучению (дополнительному профессиональному образованию) в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет получили 324 женщины. Обучение проводилось по следующим программам: бухгалтерское дело, менеджер по персоналу, парикмахер, дошкольное образование. Для 55% участниц государственная услуга стала переподготовкой, для 38% — повышением квалификации.

Важнейшими направлениями решения проблемы женской безработицы в регионах явились подготовка и переподготовка, создание интегрированных специальностей, развитие работы женских клубов как формы общественной помощи в разрешении проблем безработицы. Ключевым направлением в обеспечении занятости женщин в регионах является предпринимательская деятельность. При этом характерной чертой последних лет можно считать выход на новый качественный уровень предприятий, созданных женщинами.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Захаров М.Е. У безработицы женское лицо // Вопросы экономики. -2005. - № 7
2. Корлыханова.О. Рабочее время биржи // Российская газета. Республика Башкортостан [Электронный ресурс], 2007 - <http://www.rgrb.ru/rubric/economics/633.html>
3. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032/1.
4. Вишневская Н.Г. Деятельность республиканского молодежного информационного центра в области молодежной занятости [Текст] / Н.Г. Вишневская // Фундаментальные исследования. - №3.- 2005.- Москва, Изд-во «Академия Естествознания».- С. 67-68
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] // <http://www.gks.ru/>.
6. Информационный портал занятости населения Минтруда РБ [Электронный ресурс] // <http://www.bashzan.ru/posts/24883>

© Фазлыева А.Ф, Галина А.Э 2014

УДК 338.1

И.М. ФАТХУЛЛИНА

Научный руководитель: Токтамышева Ю.С.

Башкирский государственный университет

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНЦИИ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

Российская экономика на современном этапе своего развития функционирует в рыночных условиях. Важным элементом дальнейшего экономического роста является то, что хозяйствующие субъекты соревнуются друг с другом, между ними идет борьба, то есть имеет место быть такое явление как конкуренция.

Конкуренция – это соперничество хозяйствующих субъектов, при котором самостоятельными действиями каждого из них исключается или ограничивается возможность каждого из них в одностороннем порядке воздействовать на общие условия обращения товаров на соответствующем товарном рынке. [1]

Конкурируя друг с другом, хозяйствующие субъекты создают, либо хотят создать такой товар, который еще не был представлен на рынке товаров и услуг, то есть внедряют инновации. Деятельность, направленную на использование результатов научных разработок для расширения и обновления номенклатуры и улучшения качества выпускаемой продукции,

совершенствования технологии их изготовления с последующим внедрением и реализацией принято называть инновационной деятельностью [2, с. 152]. Интеграционные процессы и проблемы экономической конкурентоспособности тесно связаны с выбором пути дальнейшего развития. В основе стратегии инноваций лежат те инвестиции, которые способствуют модернизации производства, росту качества и конкурентоспособности изготавливаемой отечественной продукции [3, с. 152].

Одним из элементов системы конкурентных отношений является конкурентоспособность, которая означает возможность выигрыша в соперничестве субъектов рыночных отношений. Конкурентоспособность является характеристикой деятельности каждого предприятия и экономики страны в целом. Высокий ее уровень позволяет занять свою нишу хозяйствующему субъекту на рынке, что предполагает покрытие издержек производства и получение прибыли от легальной хозяйственной деятельности.

Безусловно, между компаниями развитых стран, занимающихся инновационной деятельностью, существует высокий уровень конкуренции. Можно привести в пример такие конкурирующие между собой компании, как Apple, Google и Samsung. Первые две компании за последнее время стали доминирующей силой на рынке мобильных технологий. Несмотря на то, что каждая из них принципиально использовала стратегию, отличающуюся от стратегии конкурента, обе компании добились большого успеха. Apple получает 1 миллиард долларов в месяц на продажах iPhone, ее конкурент Android имеет большую долю на рынке операционных систем [4]. Сейчас они обе сталкиваются с растущей угрозой со стороны Samsung, являющейся крупнейшим производителем телефонов в мире.

Для экономики любой страны мира, в том числе и Российской Федерации, существование на ее рынке компаний, применяющих инновации и конкурирующих друг с другом, оказывает положительное влияние. Именно конкуренция является главным фактором восприимчивости хозяйствующего субъекта к усовершенствованным технологиям. Благодаря конкуренции предприниматели постоянно ищут новые виды продуктов и услуг, в которых нуждаются потребители. Также предприниматели стараются внедрить новые технологии в процесс производства и управления с целью повышения качества выпускаемой продукции, чтобы удержать покупателей. Таким образом, высокая конкуренция порождает инновации, и на основе приведенного выше примера следует отметить то, что с тремя мощными гигантами конкуренция на рынке мобильных технологий должна серьезно ускориться.

Рассматривая ситуацию развития конкуренции в инновационной деятельности среди отечественных компаний, можно отметить то, что конкуренции нет, товары российского производства не конкурентоспособны на мировом рынке. Этому есть несколько причин. Во-первых, в России практически нет самого рынка инноваций. Слабо развиты такие источники инноваций, как сектор науки и образовательная система. Доля затрат на образование сравнительно невелика – всего 4 % ВВП [5]. В то же время, в развитых зарубежных странах эта цифра составляет 30-40 %. Во-вторых, еще одним слабым местом российской инновационной системы является коммерциализация, то есть неэффективность существующей в стране инфраструктуры для коммерциализации, в том числе низкая доступность финансирования для доведения инновационных идей до уровня технологий или готового продукта. В-третьих, низкая инновационная активность российских компаний. Предприятиям незачем разрабатывать и внедрять инновации, поскольку они не получают никаких льгот и дополнительных преимуществ.

Необходимо сделать вывод о том, что как такового развитого рынка инновации в России нет, соответственно уровень развития конкуренции в отечественной инновационной деятельности крайне низок. Для того, чтобы его повысить нужно качественное государственное управление, увеличение объемов финансирования в области науки и образования, подготовка высококвалифицированных кадров. Также со стороны государства должны быть осуществлены такие мероприятия, которые повысили бы инновационную активность среди отечественных предпринимателей. Ведь само стремление к нововведениям можно считать одной из движущих сил конкуренции, поскольку повышение качества как продукции, так и деятельности самого предприятия определяется применением современных технологий производства и управления.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Федеральный закон от 26.07.2006 №135-ФЗ «О защите конкуренции» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163965/ (дата обращения 15.10.2014).
2. Грузинов В.П., Грибов В.Д. М.: Экономика предприятия: финансы и статистика. 2010.
3. Юсупов К.Н., Ахунов Р.Р., Токтамышева Ю.С. Оценка инновационного эффекта в национальной и региональной экономике//Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2013. № 3.С.152-156
4. Марфицин А. Как конкуренция между Samsung, Google и Apple пойдет на пользу потребителям [Электронный ресурс] // Макрадар. URL: <http://macradar.ru/apple/kak-konkurenciya-mezhdu-samsung-google-i-apple-pojdet-na-polzu-potrebitelyam/> (дата обращения 15.10.2014).
5. Наука и инновации [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации [Офиц. сайт]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/# (дата обращения: 15.10.2014).

© Фатхуллина И.М., 2014

УДК 336.45

А.Р. ХАБИБУЛЛИН, Р.Р. ЯРУЛЛИН

Уфимский Государственный Авиационный Технический Университет,
Уфимский филиал Финуниверситета

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОЙ БАЗЫ МЕХАНИЗМА ПРИМЕНЕНИЯ ФИНАНСОВЫХ САНКЦИЙ

Новые подходы к федеративному устройству России, реформирование финансовой системы и формирование новой финансовой политики государства требуют укрепления финансовой дисциплины хозяйствующих субъектов. В этих условиях финансовое право, как самостоятельная, а ныне и наиважнейшая отрасль российского права, получило значительный импульс своего развития. Оно призвано обеспечить дальнейшее решение вопросов перехода

от административно управляемой экономики к рыночной, социально ориентированной и основанной на свободе волеизъявления экономике. Реализация и совершенствование конституционно установленных гарантий для новых экономических прав и свобод являются актуальными задачами современности. Для этого требуются исследования, в том числе в сфере правового принуждения за нарушения порядка осуществления финансовой деятельности и соблюдения при этом конституционных прав и свобод человека, а также обеспечения его свободного развития [6].

На сегодняшний день одним из условий устойчивого развития рыночной экономики является эффективный механизм выявления экономических правонарушений и применения к ним финансовых санкций.

Финансовые санкции определяются как меры государственного принуждения за нарушение финансового законодательства в финансово-хозяйственной деятельности, а также меры ответственности участников финансового процесса в результате неисполнения ими своих прав и обязанностей за нарушение норм законодательства либо условий договора.

Федеральным Законом №252 от 03.08.2013г. значительно были внесены изменения в Бюджетный кодекс РФ, а также в Кодекс РФ об административных правонарушениях [3]. Закон определяет объекты, методы государственного (муниципального) финансового контроля и устанавливает его виды: предварительный (осуществляемый в целях предупреждения и пресечения бюджетных нарушений), а также последующий (проводимый по результатам исполнения бюджетов бюджетной системы РФ в целях установления законности их исполнения, достоверности учета и отчетности).

Новыми положениями в законе детально разграничены бюджетные полномочия органов внешнего и внутреннего контроля. Кроме того, установлен перечень видов бюджетных нарушений и применяемых за их совершение бюджетных мер принуждения, а также определены основания и порядок их применения. В числе таких мер, в частности: бесспорное взыскание суммы средств, представленных из одного бюджета другому бюджету бюджетной системы РФ, платы за пользование указанными средствами, а также пеней за несвоевременный возврат средств бюджета. Поправками, внесенными в КоАП РФ, уточнены и введены ряд новых составов правонарушений в сфере бюджетного законодательства.

Совершенствование механизма финансовых санкций с принятием Федерального Закона №252 «О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 03.08.2013г. приносит свои первые результаты в борьбе с финансовыми правонарушениями.

По данным годового отчета Счетной палаты РФ, к концу 2013 года нарушения законодательства о налогах и сборах снизились более чем в два раза, также существенно снизились нарушения при использовании средств бюджетной системы [5].

Таблица. Динамика нарушений финансового законодательства в России

Показатель	2012 год	2013 год
Нарушения законодательства Российской Федерации о налогах и сборах (млрд. рублей)	1,4	0,5
Нарушения при поступлении и использовании средств бюджетной системы (млрд. рублей)	781,4	722,9

Динамика нарушений законодательства свидетельствует о том, что эффективность бюджетного контроля в ближайшие годы в нашей стране возрастет. Ранее действовавшие нормативно-правовые акты федерального уровня, лишь только в той или иной степени

касались проблем контроля и надзора. Правовая база не давала определения понятий «ревизия», «контроль», «аудит», а ее исполнители занималась лишь проверкой использования бюджетных средств, оставляя во многом без рассмотрения вопросы эффективности деятельности проверяемых финансово-экономических субъектов.

Принятый федеральный закон способствует улучшению ведения и развитию бизнеса в стране, так как его успех зависит от высокой подотчетности органов власти, высокого уровня прозрачности в их деятельности, а также жесткой ответственности за их правонарушения, на что закон и нацелен.

Однако ни ужесточение ответственности, ни увеличение денежных взысканий не объясняют в полной мере 722,9 млрд. рублей объема выявленных нарушений бюджетного законодательства, что приводит к выводу о необходимости дальнейших качественных изменений в механизме финансовых санкций. На сегодняшний день, в полной мере функционируют те отрасли права, в которых необходимо образовать мощную правовую базу с конкретно указанными случаями применения финансовых санкций.

К данной сфере относится интеллектуальная собственность, определяющая закреплённые законом права авторов на результат интеллектуальной деятельности либо средства индивидуализации согласно статье 1225 части четвертой Гражданского кодекса РФ от 18.12.06 №230-ФЗ «Охраняемые результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации» [1].

На практике правовая охрана интеллектуальной собственности не строгим образом выполняет функции пресечения финансовых правонарушений. К примеру, уровень использования пиратского программного обеспечения в России остаётся на высоком уровне: в 2013 году он составил 62%, а коммерческая стоимость нелегального программного обеспечения, установленного на персональные компьютеры в России, составила около 87 млрд рублей (\$1,9 млрд) [4].

Ужесточение ответственности в данной сфере крайне необходимо ведь согласно статье 146 Уголовного кодекса РФ от 13.06.96 №63-ФЗ, уголовная ответственность за нарушение авторских и смежных прав в крупном и особо крупном размере определяется лишением свободы на срок до шести лет со штрафом лишь в размере до пятисот тысяч рублей либо в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет либо без такового [2]. Размер штрафа к правонарушителю является ничтожно малым в сравнении с его теневым доходом от незаконного использования объектов авторского и смежного права. Аналогично данному факту, официальная «белая» заработная плата правонарушителя даже при её суммировании за три года по статистике является ничтожно малой в сравнении с его теневым доходом, размер которого скрыт нарушителем от властей и находится в большинстве случаев под иными реквизитами на офшорных счетах правонарушителя за пределами страны.

В данной проблеме государству крайне необходимо принятие определенных поправок в нормативно-правовые акты, ожесточающие ответственность за данные правонарушения методом многократного увеличения штрафов, взимаемых за каждую неразрешенную копию либо иных подобных мер принуждения. Когда общество будет понимать, что нарушение прав авторской либо интеллектуальной собственности равнозначно краже, количество правонарушений резко сократится, чего может достичь государство с помощью ужесточения такого действующего инструмента, как финансовые санкции.

С ростом темпов внутренней экономики нашей страны повышается уровень и незаконной хозяйственной и экономической деятельности экономических субъектов. Это - браконьерство, черный и серый рынок услуг и товаров, контрабанда. В данных отраслях

хозяйствования необходимо в большей мере повысить штрафные санкции, с тем, чтобы люди не могли откупиться и продолжать свою деятельность, а также были привлечены к более серьезной ответственности, чем ныне установленная нашим законодательством. Данная методика является наиболее эффективной и предупреждающей, плюс ко всему сдержит уровень незаконного товаро- и грузооборота.

В итоге, проблемы финансово-правовой ответственности и финансовых санкций остаются крайне актуальными в нашей стране и требуют определенного улучшения в условиях реформирования финансовой системы, а также совершенствования финансовой политики государства.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Гражданский кодекс РФ от 18.12.06 №230-ФЗ. Часть четвертая «Охраняемые результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации» URL: http://elementy.ru/library/gk4_1225-1254.htm (дата обращения 12.11.14).
2. Уголовный Кодекс РФ от 13.06.1996 N 63-ФЗ (дата обращения 12.11.14).
3. Федеральный Закон №252 «О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 03.08.2013г. URL: http://www.consultant.ru/law/hotdocs/27556.html?utm_campaign=hotdocs_day6&utm_source=ya.direct&utm_medium=cpc&utm_content=205911094 (дата обращения 12.11.14).
4. Андреев А.Н. О стоимости пиратского программного обеспечения в России //URL: <http://www.interfax.ru/business/382363> (дата обращения 12.11.14).
5. Годовой отчет Счетной палаты Российской Федерации за 2013 г. URL: http://audit.gov.ru/activities/annual_report/764/16747/ (дата обращения 12.11.14).
6. Яруллин Р. Р., Алмашев А.С. О некоторых вопросах ответственности за финансовые правоотношения // Современные проблемы финансово-кредитной системы: Сборник научных трудов/ под общ. ред. проф. Р. Р. Яруллина. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. – С. 10- 13.

© Хабибуллин А.Р., Яруллин Р. Р., 2014

УДК 331.103.3

Т.М. ХАЛИМОВ, А.Э. ГАЛИНА

Башкирский государственный университет

СОКРАЩЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ КАК ПУТЬ К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Труд является необходимым условием человеческого существования. Процесс труда нуждается в правильной организации, которая необходима не только для получения экономического эффекта, но и для развития самого человека [1, с. 1].

Самая стабильная часть нашей жизни – работа. Этот факт очевиден так же, как и следующее утверждение «То, как долго человек работает, имеет мало общего с эффективностью или продуктивностью». Большинство сотрудников не могут напряженно работать в течение всего рабочего дня, продолжительностью 8 часов или давать одинаковую

результативность труда с понедельника по пятницу. В связи с этим возникает вопрос о необходимости сокращения рабочего времени.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст.91 ТК РФ, не может превышать 40 часов в неделю [2].

На сегодня обычный рабочий день составляет около 8 часов. Эта цифра появилась благодаря событиям промышленной революции. В конце XIX века компании решили максимизировать производительность своих заводов, переведя их на круглосуточную работу, а 10-16-часовой рабочий день стал нормой. Эти невероятно длинные рабочие дни сильно выматывали, и вскоре Роберт Оуэн, один из первых социальных реформаторов XIX века, начал кампанию по пропаганде 8-часового рабочего дня. Его лозунг был прост и разумен: «8 часов на работу, 8 часов на отдых, 8 часов на себя».

Генри Форд впервые реализовал идею 8-часового рабочего дня. Одним из первых предприятий, принявших нововведения, был Ford Motor Company в 1914 году. Компания не только сократила стандартный рабочий день до 8 часов, но также вдвое подняла ставку заработной платы своим работникам. Производительность труда не упала, а прибыль Ford за 2 года увеличилась вдвое. Это подтолкнуло другие предприятия к принятию короткого восьмичасового рабочего дня в качестве стандарта для своих сотрудников.

Современные психологи считают, что в условиях мегаполиса установление 6-часового рабочего дня является совершенно необходимым. Просто потому, что люди только на дорогу до работы и с работы тратят большое количество времени и энергии. Медики предупреждают, что существует прямая зависимость между продолжительностью рабочей недели и риском гипертонии. У тех, кто занят на работе 40 часов в неделю, риск повышенного артериального давления вырастает на 14 % в сравнении с теми, чья рабочая неделя не превышает 35 часов. Для тех, кто работает 41-50 часов, показатель уже на 17 % выше. А те, кто за неделю занят более 51 часа, рискуют уже на 29 % больше.

Во многих европейских странах рабочий день уже прилично сокращен. Это вызвано рядом причин, одной из которых является стремление к повышению продуктивности персонала.

В Финляндии, например, работают только до 16 часов. Во Франции с 1998 года рабочая неделя составляет 35 часов. Профсоюзы уже ставят вопрос о 6-часовом рабочем дне и (или) четырехдневной рабочей неделе. В Испании предусмотрен двух-трехчасовой перерыв на сиесту. Испанские предприятия имеют право сокращать часы пребывания сотрудников на работе за счет интенсификации их труда в утреннее время, поощряют работу на дому [3].

Конечно, в обозримом будущем сокращение рабочего дня в России не предвидится, и потому медики предлагают ввести в столичных офисах три перерыва: один – обеденный и два для физкультминутки для снижения количества заболеваний глаз и позвоночника. Они также рекомендуют запретить внеурочные рабочие часы. Статистика разного рода ЧП напрямую говорит, что большинство нарушений связано с продлением рабочего дня служащих.

Власти шведского города Гетеборга убеждены, что сокращение рабочего дня до 6 часов положительно скажется на здоровье и производительности персонала. В начале июля 2014 года в Гетеборге стартовал эксперимент, суть которого заключается в следующем: в течение года некоторые государственные работники города будут работать по 6 часов в день с

сохранением стандартного оклада. В то же время, другая группа продолжит работу по привычной схеме «8 x 5». Затем показатели работы участников обеих групп сверят и будет сделан вывод о целесообразности введения 6-часового рабочего дня. *«Мы сравним показатели двух групп и увидим, как именно они отличаются, – рассказывает Мэт Пилхем, заместитель мэра Гетеборга. – Мы надеемся, что персонал, работающий меньше, будет реже уходить на больничный и лучше чувствовать себя после работы».*

Впрочем, подобные проекты уже проводились ранее, и имели разные успехи. Одним из первых руководителей, нарушившим систему 8-часовой ежедневной работы, стал Уилл Келлог. На своих предприятиях в 1930-годах он сократил рабочий день до шести часов, но ввел при этом четыре смены. Зарплата персонала была сохранена на прежнем уровне, сотрудники получили немного дополнительного свободного времени, а Келлог – возможность создавать новые рабочие места, уменьшать издержки и повышать производительность.

Укорачивается рабочий день в Норвегии, Австралии, Канаде, Ирландии и Германии. За последние 100 лет в большинстве развитых стран Запады продолжительность рабочего дня сократилась вдвое! В России же в последние годы, напротив, замечено его значительное увеличение. По данным статистики, средняя продолжительность рабочего дня в российских организациях (без учета круглосуточных) – 9 часов 50 минут. Среднемесячная продолжительность рабочего времени в РФ с 1992 года увеличилась с 153 до 171 часа. А рабочая неделя сотрудников в большинстве российских компаний частного сектора длится более 45 часов вместо 40, как того требуют статьи Трудового кодекса.

Все приверженцы перехода на 6-часовой рабочий день условно делятся на 3 группы. Первые выступают за высвобождение большего количества свободного времени для сотрудников, поскольку постоянную сидячую работу в офисе сложно назвать благоприятной для здоровья. Лишнее время на отдых провоцирует сотрудника на более продуктивную работу. Сторонники второй теории полагают, что модернизация графика благоприятно скажется на работниках интеллектуальной сферы. Подобный опыт уже был в истории и касался уменьшения количества рабочих часов для занимающихся физическим трудом сотрудников. Нововведения позволили сократить количество полученных на рабочем месте травм. Продуктивно трудиться получается только в течение 5-6 часов в течение дня. Оставшееся время нужно для отдыха. Третья теория опирается на медицину и в большей степени выступает за то, чтобы отменить стандартное начало рабочего дня или передвинуть его за счет сокращения количества часов, необходимых для проведения в офисе. Объясняется это тем, что человек наиболее продуктивен в конце дня, но не в утренние часы. Пробуждение по звонку будильника негативно сказывается на работоспособности. Более позднее начало смены или рабочего дня могло бы решить эту проблему.

Так или иначе, но 6-часовой рабочий день в РФ на данном этапе пока остается только возможной перспективой. Тем не менее, вопросы повышения продуктивности и эффективности персонала вполне реальны. Каким образом можно заставить себя работать лучше?

Исследователь Джастин Гарднер полагает, что ключ к плодотворной работе кроется в концентрации внимания, которая происходит в 2 этапа. На первом мы усваиваем поставленную задачу и определяем то, что требует нашего внимания. На втором – получаем установку на конкретное задание и начинаем работу над ним. Чтобы концентрация внимания происходила успешно, Гарднер советует отказаться от одновременного выполнения нескольких задач и избавиться от отвлекающих факторов.

Кроме того, повысить результативность рабочего процесса помогут следующие советы:

1) принимаясь за выполнение задания, необходимо установить время выполнения. Существует мнение, что для быстрого решения поставленных задач, необходимы deadline и награда;

2) разделите свой рабочий день на равные интервалы, продолжительностью 90 минут. Установлено, что мозг может работать продуктивно в течение 1,5 часов, после чего ему необходим отдых, длительностью в 20-30 минут;

3) ограничьте себя от уведомлений. О том, что электронная почта и сообщения в социальных сетях и мобильных телефонах отнимают большое количество полезного времени, написано не мало мотивирующих статей. Чтобы сэкономить часы работы, можно на небольшой срок отключить все отвлекающие факторы [4].

Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что сокращение рабочего дня имеет массу преимуществ, среди которых: увеличение производительности персонала и улучшение состояния здоровья. Установление 6-часового рабочего дня в Российской Федерации – вопрос времени.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Галина А.Э., Семенюк Т.А. Роль профсоюзов в соблюдении норм по охране труда // Экономика и менеджмент инновационных технологий. –2014. – №5. [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/05/5043> (дата обращения: 10.10.2014).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
3. Богомолова В. Даешь шестичасовой рабочий день! / Тайны и открытия. 2007. № 28 [Электронный ресурс]. URL: <http://arcanus.ru/article172.html>.
4. Сколько должен длиться рабочий день? [Электронный ресурс]. URL: <http://www.improvement.ru/zametki/new/legalans16072014.htm>.

© Халимов Т.М., Галина А.Э., 2014

УДК 338.24.021.8

В.А. ХАМАТХАНОВ, Н.В. БЕСЧАСТНОВА

Уфимский Государственный Авиационный Технический Университет

ЯПОНСКОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЧУДО И ВОЗМОЖНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Япония удивительная страна. Многие из нас до сих пор не могут ответить на вопрос: как удалось маленькому островному государству без каких-либо значительных запасов сырья выстроить одну из сильнейших экономик мира? Основной успех Японской экономики связан с таким феноменом как: «Японское экономическое чудо».

Актуальность изучения Японского экономического чуда связана с тем фактом, что Япония, не обладая необходимым сырьём, сумела развиваться, в достаточно конкурентных отраслях. В современном мире многие страны списывают свою экономическую (финансовую) несостоятельность на тот факт, что они находятся в сырьевой зависимости от какой-либо

страны. Но история японского развития доказывает, что это лишь способ оправдания плохой организации экономики страны. В частности, тема особенно актуальна в условиях Российского рынка. Обладая огромными запасами сырья, государство до сих пор не может обеспечить стабильного и равномерного роста экономики. Часть идей «чуда» представляются мне достаточно эффективными в решении отечественных проблем.

2 сентября 1945 г. Япония капитулировала. Страна оказалась под властью американских военных, экономика находилась в состоянии разрухи, процветала инфляция и безработица. Восстановление после Второй мировой войны затягивалось, лишь 1953 году экономика страны выросла до довоенного уровня. Сложившаяся ситуация вынудила японское правительство выстраивать новую структуру экономики. В качестве помощников была приглашена группа американских предпринимателей и менеджеров во главе с управляющим Детройтского банка Д. Доджем. Они разработали программу на 1946—1952 гг. (годы оккупации). [1, с. 85].

Рассмотрим некоторые меры, которые были использованы для реализации «экономического чуда»: 1) сохранение регулирующей роли государства в социально-экономической сфере. 2) государственный протекционизм в валютно-финансовой сфере (госконтроль над экспортом-импортом капитала, над внешнеторговыми расчетами на базе фиксированного курса иены к доллару). 3) государственное регулирование и протекционизм в торговой сфере. Поставив мощные таможенные заслоны импорту иностранной конкуренции государство всячески поощряло импорт современных западных технологий. 4) приоритетная государственная поддержка производителя перед торговцем-перекупщиком, пресечение банковско-финансовых спекуляций. Правительственная регламентация банковского процента в пользу клиента-производителя. 5) официальная поддержка процесса развития мелкого предпринимательства, дающего быстрый экономический эффект удовлетворения покупательского спроса и способствующего появлению многочисленного среднего класса, основы социальной стабильности в японском обществе. 6) исходя из необходимости поддержания мира в обществе, Правительство всячески поощряло систему пожизненного найма на промышленных предприятиях и фирмах. В результате для Японии характерна не конкуренция безработных за рабочие места, а конкуренция работников внутри фирмы. 7) заботясь об обеспечении общенациональных экономических интересов, Токио пресекает проявления группового экономического эгоизма (применяются строгие санкции к японским фирмам, конкурирующим между собой на мировом рынке; государственная таможня не пропускает на экспорт национальную продукцию, соответствующую требованиям иностранных покупателей, но не соответствующую высоким японским внутренним стандартам ее качества (была введена система контроля качества продукции не более 0,01% брака)). [2, с. 1] и [4, с. 61-64]

Едва ли не важнейшим пунктом успеха Японии считается удивительное взаимодоверие верховной власти и большого бизнеса. Не менее важным принято считать правильную стратегию в деле выбора отраслевых приоритетов. Отказавшись от развития капиталоемких отраслей, они сосредоточились на создании трудоемкого экспортного производства, работающего на дешевом до 1973 г. импортном сырье. На следующем этапе государство стало стремительно развивать материалоемкие отрасли: металлургию, нефтепереработку, химическое производство. [3, с.2]

Отсутствие собственных сырьевых ресурсов ограничивало возможности для экстенсивного роста и предопределило необходимость интенсивного пути развития. Япония

вынуждена была импортировать 99% необходимых природных ресурсов (100% бокситов и никеля, хлопка, натурального каучука, более 90% нефти, железной руды, цветных металлов). [4, с.61] Ограниченность природных ресурсов вынудила Японию не только постоянно проводить модернизацию производства, осуществлять разработку и внедрение материало- и энергосберегающих технологий, но и развивать экспортную ориентацию экономики. Экспорт национальной продукции должен был обеспечить финансовые средства для импорта сырьевых, энергетических и продовольственных ресурсов. Научно-исследовательский потенциал страны вырос в разы, выделялись огромные средства на подготовку профессиональных кадров и проведение исследований в науке.

Рассматривая экономическое положение Японии на сегодняшний день, не трудно понять, что не всё так гладко, как это было пару десятилетий назад. Отсутствие устойчивого роста экономики, слабый внутренний спрос (по отношению к предыдущим периодам), ослабление национальной валюты, заставляет искать японское правительство новые способы реабилитации финансового положения страны. Это ещё раз подтверждает тот факт, что любой экономике присущи спады и подъёмы, преодоление которых способствует развитию государства.

Наиболее подходящими для применения в России японскими мерами, я считаю необходимость более жёсткой регламентации банковского процента в пользу клиента-производителя, а также необходимость государственной поддержки производителя перед торговцем-перекупщиком (это можно сделать, например, через ограничение максимальной допустимой наценки в процентном соотношении). Подобная схема давно распространена в развитых странах. Другим полезным нововведением в России может стать повышение требований качества как отечественной продукции, так и ввозимой заграничной. Проблема недоброкачественной продукции в России всегда была актуальна, а с развитием глобализации она только усилилась. Часто страны экспортёры не особо заботятся о качестве продукции отправляя её к нам, так как они знают об очень низких стандартах качества и о слабом контроле за качеством продукции. А тем временем в Японии возникло новое понятие - культура качества. Япония стала родоначальником новой методологии деятельности предприятия и перешла к тотальному (всеобщему) контролю качества.

Новая система выходит за рамки микроуровня и включает контроль рынка сбыта продукции, анализ рыночной конъюнктуры, послепродажное обслуживание. При этом традиционное управление качеством не устраняется, а совершенствуется [4, с.14].

К 80-90-м гг. Япония сумела прочно закрепиться на втором месте в мире, уступая только США. Экономика Японии характеризуется высоким удельным весом высокотехнологичных предприятий, производящих средства связи и спутниковое оборудование, медицинские приборы, инструменты и препараты, оборудование для электроники, электронных компонентов и деталей, оптическую технику и линз. По многим из этих позиций Япония прочно закрепила свое лидерство в мире и сохраняет до сих пор. Часть мер, применённых в Японии применимы и для российской реалии. Их применение решило бы некоторые экономические проблемы страны. Но речь не идёт о полном копировании данных мер. Предполагается лишь частичное применение, после подготовки для Российской конъюнктуры.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Кудров, В. М. Мировая экономика: учебник / В. М. Кудров. — М. : Юстицинформ, 2009. — 512 с. — (Серия «Образование»).
2. Малахова О. А. «Японское экономическое чудо» - прошлое или будущее? [Текст] / О. А. Малахова // Проблемы современной экономики: материалы междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2011 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 61-64.
3. Марьина А.В., Мамлеева Э.Р., Бесчастнова Н.В. Микроэкономика в схемах и таблицах: учебное пособие. Уфа.: УГАТУ, 2013.
4. Марьина А.В., Мамлеева Э.Р., Бесчастнова Н.В. Макроэкономика в схемах и таблицах: учебное пособие. Уфа.: УГАТУ, 2013.

© Хаматханов В.А., Бесчастнова Н.В., 2014

УДК 330.322.012

О.Р. ХУСАИНОВА

Научный руководитель: Р.Х. Фаттахова

Башкирский государственный университет

ИНВЕСТИЦИОННЫЙ КЛИМАТ РОССИИ: ОБЩАЯ КАРТИНА

Для России важным аспектом экономического роста является приток иностранного капитала. В последний период приток прямых иностранных инвестиций, которые способствуют созданию новых рабочих мест, в России достаточно мал. Так за 10 лет приток прямых иностранных инвестиций в структуре всех поступающих инвестиций составляет всего одна четверть.

Основными сдерживающими факторами для роста прямых иностранных инвестиций выступают:

- сырьевая зависимость экономики государства;
- неблагоприятный инвестиционный климат в стране;
- высокий уровень коррупции;
- неопределенность правовой системы и многие другие.

Так же к одним из тормозящих факторов стоит отнести и низкий уровень диверсификации экономики, существенную зависимость финансовой системы страны от цен на сырье на мировых рынках, что является значительным фактором риска для любого инвестора с позиции высокой подверженности влияния кризисных явлений.

Неблагоприятный инвестиционный климат в стране, так же обусловлен недостаточно проработанной правовой базой по защите прав и законных интересов инвесторов; недоступность кредитных ресурсов, связанная с высокой стоимостью обслуживания кредита; низкий уровень развития инфраструктуры [1, с.58].

Следующий фактор – высокий индекс коррумпированности. Индекс восприятия коррупции представляет собой сводный индикатор, рассчитываемый на основе статистических данных и информации, полученной из экспертных источников, предоставленных международными организациями. Так, например, индекс 2013 года охватывает 177 стран и территорий, основан на данных из источников за два последние года. Индекс ранжирует страны и территории по шкале от 0 (самый высокий уровень коррупции) до 100 (самый низкий уровень коррупции) на основе восприятия уровня коррумпированности государственного сектора. В ходе исследования более двух третей стран, охваченных исследованием, набрали менее 50 баллов. Отметим, что Россия набрала 28 баллов и заняла 127 место в рейтинге. Такой же результат показали Азербайджан, Коморы, Гамбия, Ливан, Мадагаскар, Мали, Никарагуа и Пакистан. Если сравнивать нынешний показатель России с результатом предыдущего года (133 место), позиции страны не изменились, а повышение места в рейтинге на шесть пунктов обусловлено отрицательной тенденцией других стран. Все это в совокупности значительно влияет на инвестиционную привлекательность государства и тормозит возможный экономический рост в России.

Однако, не смотря на все вышесказанное, наблюдается положительная тенденция в росте прямых иностранных инвестиции на территорию РФ. Ежегодные объемы их поступления и структура по типам, представлена в таблице:

Табл.1 Данные Росстата, расчеты НРА

	2010	2011	2012	2013
Иностранные инвестиции – общий объем, в млрд.долл.	114 746	190 643	154 570	170 180
Доля прямых инвестиций, в %	12,04%	9,66%	12,08%	15,35%
Доля портфельных инвестиций, в %	0,94%	0,42%	1,17%	0,64%
Доля прочих инвестиций, в %	87,03%	89,92%	86,75%	84,01%

Данная тенденция связана с многочисленными реформами по улучшению инвестиционного климата. Учитывая специфику нашей экономики, нельзя забывать и про внешние факторы, которые напрямую влияют на приток инвестиций. Поэтому нужна инвестиционная политика, направленная на стимулирование вложений в сферу новых технологий, которая может поднять страну на более высокий уровень и снизить жесткую зависимость от мировых цен на сырье.

Если мы будем рассматривать структуру изменения объема поступивших иностранных инвестиций в экономику России по основным странам-инвесторам, то она будет выглядеть следующим образом:

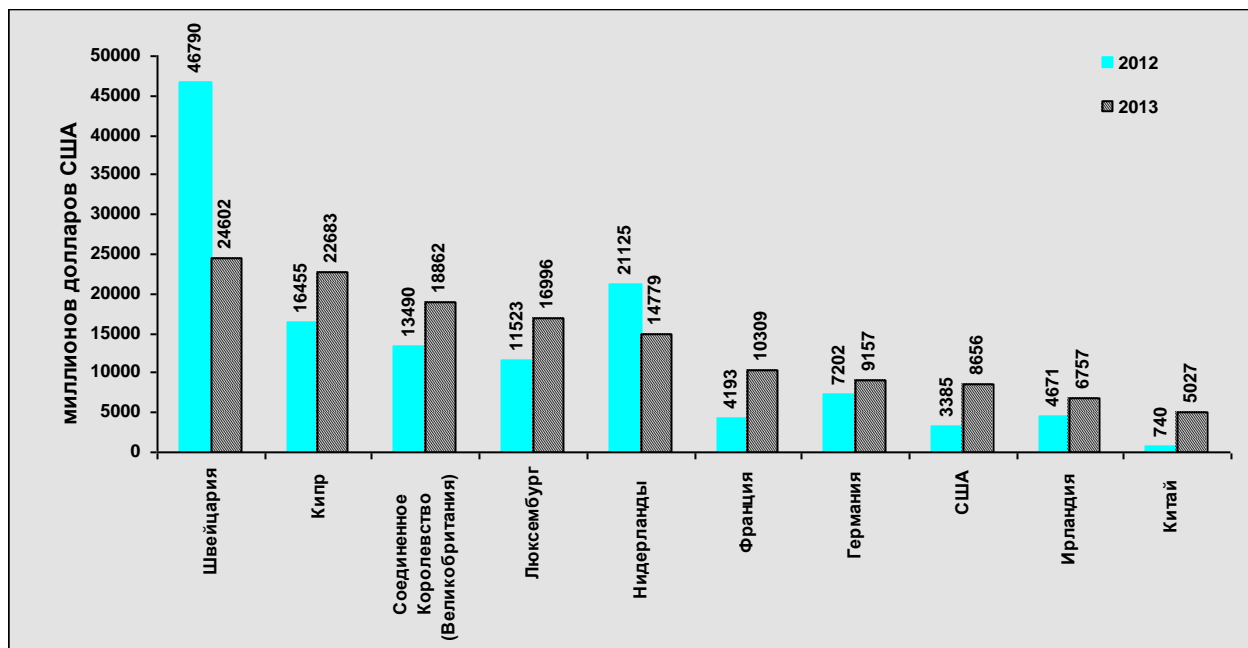


Рис.1 Данные Росстата

Статистика по притоку ПИИ в Россию внешне выглядит достаточно благоприятной, однако относиться к этим цифрам следует с известной долей осторожности. Значительная доля поступающих в Россию ПИИ возникает в результате так называемого «круговорота капитала» (round-tripping), который является следствием поступающих в страну инвестиции возникающих в результате возвращения капитала, ранее выведенного в офшорные юрисдикции.

Привлечение ПИИ является одной из наиболее актуальных задач экономической политики, как на федеральном, так и на региональном уровне. В декабре 2013 года под эгидой Министерства регионального развития Российской Федерации создано национальное инвестиционное агентство «Инвестируйте в Россию», основными целями которого является привлечение иностранных инвесторов и продвижение инвестиционного имиджа России [4]. Во многих регионах России также созданы организации, ответственные за работу с иностранными инвесторами. Однако далеко не всем регионам удалось выстроить эффективную системную работу по привлечению иностранных инвестиций.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Инвестиции: учебник / А. Ю. Андрианов, С. В. Валдайцев, П. В. Воробьев [и др.] 2е изд., перераб. и доп. — Москва: Проспект, 2011.С.584;
2. Шарина Г. А. Инвестиционный климат России: современное состояние, проблемы и пути развития [Текст] / Г. А. Шарина, О. Э. Дембилов // Молодой ученый. — 2013. — №11. — С. 503-505;
3. Главная федеральная служба статистики. URL: <http://www.gks.ru/>;
4. Цели, задачи и функции Агентства // НИА «Инвестируйте в Россию». URL: <http://invest-rf.com/ru/ob-agentstve/tseli-i-zadachi/>

НЕОБХОДИМОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РОССИИ С ДРУГИМИ СТРАНАМИ

Внешнеэкономическая деятельность в настоящее время – это одна из важнейших составляющих, которые формируют структуру, динамику и устойчивость национальной экономики.

Международные экономические отношения обеспечивают рациональное распределение ресурсов, что в свою очередь обеспечивает государству достижение более эффективных результатов в экономике. Сложность и множество международных проблем и кризисных ситуаций предполагают своевременную оценку важности каждой из них во внешнеполитической деятельности Российской Федерации. Использование политико-дипломатических инструментов при решении внешнеполитических задач должно быть соответственно их реальному значению для обеспечения внешнеполитических интересов России. И должны исполняться при должной скоординированности действий всех ветвей власти и соответствующих ведомств. [1]

Главной задачей в сфере международных экономических отношений, является поддержка и развитие национальной экономики в условиях глобализации. Государство обеспечивает равноправные позиции страны и российского бизнеса в системе мирохозяйственных связей. Для достижения этой цели Российское государство:

- сводит к минимуму риски при интеграции России в мировую экономику с учетом необходимости обеспечения экономической, энергетической и продовольственной безопасности и добивается максимальных выгод
- создает выгодные политические условия для диверсификации российского присутствия на мировых рынках за счет расширения ассортимента экспорта и географии внешнеэкономических и инвестиционных связей России;
- принимает меры торговой политики для защиты интересов Российской Федерации в соответствии с международными правилами и противодействует торгово-политическим мерам иностранных государств, ущемляющим права Российской Федерации и российских предприятий;
- оказывает государственную поддержку отечественным предприятиям и компаниям в освоении новых рынков, ведет борьбу с дискриминацией отечественных инвесторов и экспортеров на рынках наукоемкой продукции и товаров с высокой степенью обработки;
- привлекают инвесторов для вложения инвестиций в наукоемкие и другие важные сферы Российской экономики;
- продолжают модернизировать и укреплять потенциал топливно-энергетического комплекса, подтверждают безупречную репутацию серьезного партнера на рынках энергоресурсов, обеспечивают крепкое развитие своей экономики. [2]

Но у России есть одна огромная проблема, Российская экономика сильно отстает от Европейских стран по части производства своей продукции, Россия снабжает сырьем более успешные страны. В российском экспорте доля промышленных товаров высокой степени переработки составляет лишь 12 %, а в экспорте Германии она достигает 84 %. Выраженная топливно-сырьевая направленность российского экспорта имеет много негативных

структурных эффектов, что ведет к усилению хозяйственных диспропорций, социально-экономической дифференциации регионов, экологической нагрузке на экономику.

22 августа 2012 года Россия официально стала полноправным членом Всемирной торговой организации. Протокол о присоединении РФ к ВТО вступил в силу, и Россия стала 156 членом этой организации. Официальное присоединение России к ВТО открывает новый этап в развитии ее внешней торговли и экономики в целом. В ходе этого этапа нашей стране предстоит выполнить принятые на себя обязательства, а экономика должна адаптироваться к деятельности в рамках норм и правил многосторонней торговой системы. Вступление России в ВТО не может не повлиять на поведение участников российского рынка. Будущие перемены заставят бизнес действовать более прозрачно, за счет того, что его деятельность будут контролировать не только российские власти, но и представители других стран. [3]

Для России избран один путь: путь скорого экономического развития и создания современной высокоразвитой экономики, которая будет основываться на свободной рыночной конкуренции, развитом частном секторе. Для усиления позиций российских производителей на мировых рынках и внутри страны необходимо приступить к расширению источников конкурентных преимуществ за счет включения в их число инвестиций и инноваций. Интенсивное развитие экспорта могло бы стать для России ощутимым источником повышения темпов экономического роста, эффективного использования интеллектуальных, трудовых и материальных ресурсов. Речь идет не столько о традиционных поставках топлива и сырья, сколько о коренном изменении технологического профиля экспорта в пользу продукции обрабатывающих отраслей, в первую очередь – наукоемких изделий и услуг.

ЛИТЕРАТУРА:

1. <http://www.rfej.ru/id/C002F4089>
2. <http://www.dissercat.com/content/vneshneekonomicheskoe-sotrudnichestvo-rossii-so-stranami-severo-vostochnoi-azii-i-ego-reguli>
3. <http://bibliotekar.ru/regionalnaya-economika/196.htm>

© Шамсутдинова А.Р., Некрасова Л.А., 2014

УДК 336.71

Т.Н. ШОХОВА

Научный руководитель: Р.Ф. Кабиров

Башкирский государственный педагогический университет им. М.Акумлы

УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Несколько лет назад в США возникли серьезные проблемы с погашением ипотечных кредитов. Впоследствии, большая часть стран была втянута в масштабный финансовый кризис, который не прошел мимо даже ведущие экономические державы. Россия ощутила его приход в мае 2008 года (это отразилось в прекращении роста котировок ценных бумаг, а затем их стремительным падением.) Мировой финансовый кризис коснулся и банковского сектора,

который открыл ему путь проникновения во все сферы экономики страны. В данный момент многие страны проходят ещё « реабилитационный период»

Волна недоверия к банкам среди населения Республики Башкортостан начинает проходить. Об этом говорит следующий показатель: ипотечное кредитование в РБ за 2012 год составило 20,5 млрд. рублей. Это рекордный показатель для нашей республики.

Показатели развития банковского кредитования в России

Показатель	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Кредиты и прочие ссуды, млрд. руб.	14288	19941	19878	22167	28738
В т.ч. просроченная задолженность, млрд. руб.	184	422	1015	1036	1133
Доля просроченной задолженности в общем объеме кредитов, %	1,3	2,1	5,1	4,7	3,9
Сформированный резерв на возможные потери по ссудам, в % от общего объема выданных ссуд	3,6	4,5	9,1	8,5	6,9
Всего активов, млрд. руб	20 125	28 022	29 430	33 805	41 628
Доля кредитов в совокупных активах, %	71	71,2	67,5	65,6	69,0
Структура кредитов по категориям качества, %: I (стандартные ссуды)	53,2	51,3	42,5	45,5	53,4
II (нестандартные ссуды)	35,8	35,2	38	34,7	29,4
III (сомнительные ссуды)	8,8	9,9	9,8	11,4	10,4
IV (проблемные ссуды)	1	1,8	3,5	2,9	2,7
V (безнадёжная ссуда)	1,2	1,8	6,2	5,4	4,1

Как видно из таблицы, наблюдается ухудшение показателей в кризисные годы. Так же можно отметить, что пик количества банковских подразделений в Башкортостане пришлось на середину 2008 г. Проследим динамику их падения: 1357 (середина 2008 г.), 1306 (2009 г.), 1275 (2010 г). На сегодняшний день в республике действует 1286 банковских подразделений. Большинство из них действует в городах. А вот населенные пункты испытывают «дефицит» банковских отделений. Например, в Архангельском районе действует всего около 5 банковских отделений Сбербанка, 1- УралСиб. Если у таких крупных банков столько отделений, что же думать о других?

Одной из отличительных черт нашей республики в сфере банковской системе является наличие мусульманского банка. Открылся он в 2011 году. Подразделение, принципы работы и финансовые продукты которого полностью отвечают требованиям шариата, действует на базе

одного из самых обычных коммерческих банков. В тестовом режиме этот операционный офис работает уже месяц, и, как утверждают его сотрудники, за это время удалось убедиться в том, что интерес к исламскому банкингу в республике сегодня довольно высокий.

Основное отличие мусульманского банкинга от привычной нам модели кредитования — отказ от ссудного процента. Дело в том, что Коран запрещает брать плату за использование денег — чем, собственно, и зарабатывают традиционные кредитные организации. Действующие по законам шариата банки тоже выдают клиентам собственные средства, но на других условиях. Они не зарабатывают на процентах, а оформляют каждую сделку как инвестицию, в результате чего имеют свою долю в будущих прибылях клиента. Причем в мусульманских банках не оказывают поддержку игорному бизнесу, представителям алкогольной и табачной индустрии, а также аграриям, которые занимаются производством и переработкой свинины.

Появление в Уфе такого подразделения представители банковского сообщества региона называют событием знаковым и вместе с тем весьма предсказуемым. Как отметил заместитель председателя Национального Банка РБ Марат Кашапов, очевидно и логично, что исламский банк открылся именно в Башкортостане, где примерно половина жителей являются носителями мусульманской веры.

Рассмотрим финансовый рейтинг банков Республики Башкортостан.

место	название банка лицензия №	показатель* тыс. рублей, февраль 2013 г	показатель* тыс. рублей январь 2013 г	Изменение %
1	Инвесткапиталбанк №2377	18 517 104	17 961 380	+3,09%
2	Социнвестбанк №1132	10 206 060	10 303 350	-0,94%
3 ⁺¹	Башкомснаббанк №1398	8 739 676	8 569 313	+1,99%
4 ⁺²	АФ Банк №991	8 734 045	7 992 720	+9,28%
5 ⁻²	Уралкапиталбанк №2519	8 505 599	8 670 571	-1,90%
6 ⁻¹	Башинвестбанк №2189	7 776 378	8 030 775	-3,17%
7	Промтрансбанк №2638	7 008 972	7 145 224	-1,91%
8	Региональный Банк Развития №2782	6 113 059	5 631 395	+8,55%
9	Мой Банк. Ипотека №2436	5 163 247	5 109 247	+1,06%
10 ⁺¹	Платежные Системы №1943	740 092	702 126	+5,41%
11 ⁻¹	Башпромбанк №1006	709 236	743 703	-4,63%

В целом можно отметить «оживление» банковского сектора в Башкирии после кризиса 2008 года. Банковский сектор развивается. В целом, как и в стране, объем кредитования вырос с начала прошлого года почти на четверть – на 24 процента. Остатки кредитных вложений российских банков в экономику республики составили 450 млрд. рублей. Отмечу очень важный результат – закрепление положительного сальдо между объемом размещенных и привлеченных на территории республики средств. Если в начале 2010 года эта разница составляла минус 65 млрд. рублей (это означает, что фактически деньги республики использовались за её пределами), то к концу 2012 года в результате деятельности банков

дополнительно к привлеченным средствам в экономику вложено около 100 млрд. рублей. Банки, привлекая ресурсы на других территориях, вкладывают их в Башкортостане. Это, безусловно, позитивная тенденция.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бабичева, Ю.А. Российские банки: проблемы роста и регулирование [Текст] / – Ю.А. Бабичева, Е.В. Мостовая. - М.: Экономика, 2006. – 278 с.
2. Марданов, Р. Х. О развитии концептуальных подходов к стандартизации качества банковской деятельности [Текст] / Р.Х. Марданов // Стандартизация качества банковской деятельности как инструмент повышения устойчивости и конкурентоспособности банковского сектора России. - 2008. - С.29-38.
3. Марданов, Р.Х. Стратегия развития банковского сектора Республики Башкортостан на период до 2015 года: о результатах реализации в 2011г. И основных задачах на 2012г. [Текст] / Р.Х. Марданов // Экономика и управление.-№8, 2012г. - С.4-7
4. Руднева, Ю.Р. О возможности развития банковского кризиса в России [Текст] / Ю.Р. Руднева // Экономика и управление, - №6, 2012г. - С.72-76
5. Экономика Башкортостана [Текст]: Учебник для вузов и ссузов / Барлыбаев Х.А. [и др.]; под общ. ред. Х.А. Барлыбаева – Уфа: Изд-е Башкирск.ун-та, 2003.
6. Вестник Национального Банка Республики Башкортостан [Электронный ресурс] / Банковская система России: состояние и перспективы; под ред. А.А. Хуснутдинова, В.Г. Ярмухаметова - Режим доступа <http://nbrb.akorb.ru/nbj/last>. - Дата обращения 15.03.2013г.
7. Пресс-служба Национального банка Республики Башкортостан [Электронный ресурс] / Банки и банковское дело Башкортостана (декабрь 2002) – Режим доступа <http://nbrb.akorb.ru/nbj/last>. – Дата обращения 15.03.2013г.

© Шохова Т.Н., Кабиров Р.Ф., 2014

УДК 331.801

А.А. ЮСУПОВА

Башкирский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ АТТЕСТАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Трудовые ресурсы предприятия являются важнейшим ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности их использования во многом зависят конечные результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность [1].

Аттестация персонала — мероприятие, проводимое на основе оценки персонала и призванное оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала работника требованиям выполняемой деятельности.

Главное назначение аттестации — выявление резервов повышения уровня отдачи работника.

Функции по проведению аттестации распределяются между линейными руководителями (различных уровней управления) и кадровыми службами. Последние,

основываясь на корпоративной политике, разрабатывают общие принципы оценки персонала и контролируют их претворение на практике. В крупных организациях этому способствуют жесткая регламентация и формализация всех этапов и процедур аттестации, и прежде всего самих аттестационных форм, снабженных подробными инструктивными материалами [4].

Процесс аттестации кадров можно разделить на четыре основных этапа.

1. Подготовительный этап: подготовка приказа о проведении аттестации, утверждение аттестационной комиссии, подготовка и размножение документации, информирование трудового коллектива о сроках и особенностях аттестации.

2. Формирование состава аттестационной комиссии и его утверждение: директор по персоналу (председатель); начальник отдела кадров (зам. председателя); руководитель подразделения, где проходит аттестация (член); юрисконсульт (член); социальный психолог (член).

3. Основной этап: организация работы аттестационной комиссии по подразделениям предприятия, оценка индивидуальных вкладов работников, заполнение анкет «Аттестация», компьютерная обработка результатов.

4. Заключительный этап: подведение итогов аттестации, принятие персональных решений о продвижении работников, направлении на учёбу, перемещении или увольнении сотрудников, не прошедших аттестацию[5].

Аттестация персонала может преследовать различные цели[4]:

- стать основой для решения кадровых вопросов (по отбору и под-бору кадров, продвижение по службе, перевод на другое место работы, увольнение) и контроля этих решений;

- дифференциация заработной платы и оклада;

- способствовать повышению квалификации, контролю результатов;

- способствовать развитию коммуникации, общения;

- обеспечить удовлетворение потребности в информации.

На этапе составления списка аттестуемых одним из самых ответственных моментов является подготовка критериев оценки аттестуемых.

Для того чтобы правильно сформулировать критерии, необходимо четко представлять, чем должен заниматься сотрудник в данной должности, а также ключевые факторы этой должности. Только после этого можно правильно сформулировать критерии оценки. Критерии должны быть точными и понятными. Они не должны быть двусмысленными («качественная работа», например, может подразумевать выполнение в срок, соответствие стандартам, творческий подход и т.п.) или слишком сложными (например, «достижение положительного результата в определенный срок» — такой критерий следует разбить на простые или более четко описать). После того как критерии сформулированы, необходимо ввести шкалу. Она должна раскрывать сущность того, как выполняется данная работа, исходя из данного критерия. После проведения аттестации результаты, как правило, доводятся до сведения аттестуемого путем неформального общения: проводится собеседование, внимание аттестуемого акцентируют на сферах и областях, которые требуют совершенствования, даются рекомендации для продвижения по должностной лестнице[6].

Роль аттестации возрастает, когда усиливается государственный и общественный контроль за соблюдением прав человека, социальных гарантий работника и, наоборот, снижается, когда государственные гарантии прав человека слабеют или они фактически игнорируются [3].

Результаты аттестации отражаются в аттестационном листе. В нем должна присутствовать следующая информация: фамилия, имя, отчество; должность; стаж работы; квалификационная категория; замечания, высказанные членами комиссии.

Рекомендации аттестационной комиссии по следующим направлениям:

- профессиональные знания;
- необходимость дальнейшего обучения;
- развитие карьеры.

Аттестационный лист должен быть подписан председателями членами аттестационной комиссии, после чего он передается на ознакомление и утверждение директору организации.

Несоответствие квалификации персонала целям компании оказывает отрицательное влияние на результат её деятельности[2].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Богатырёва М. Р., Мясягутова А. Н. Мобильность трудовых ресурсов предприятия // Молодой учёный. – 2013. – № 5.
2. Богатырёва М.Р., Каспранова Э.И., Файзуллина А.М. Современные проблемы управления персоналом // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. № 57-1. С. 019-020.
3. Богатырева М.Р. Учебный справочник "Управление персоналом организации" // Учебный справочник для студентов специальности «экономика труда» экономического факультета / Автор-составитель Богатырева М.Р.. Уфа, 2012.
4. И.А. Скопылатов и О.Ю. Ефремов - Управление персоналом, Издательство Смольного университета, 2000.
5. Егоршин А. П. - Управление персоналом: учебник для вузов – 4 изд., испр. – Н. Новгород: НИМБ, 2003.
6. Лукичёва Л. И. – Управление персоналом: учебное пособие а. - 6 изд., испр. - М. : Издательство «ОмегаЛ», 2011.

© Юсупова А.А, 2014

УДК 330

А.А. ЮСУПОВА, Г.И. ЯПАРОВА-АБДУЛХАЛИКОВА

Башкирский государственный университет

АНАЛИЗ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ

Уровень жизни – это сложная, разносторонняя социально-экономическая категория, выражающая степень удовлетворения материальных и духовных потребностей населения. Известно, что только экономические показатели роста не могут быть единственными индикаторами развития. Сегодня проблемы уровня жизни населения и факторы, определяющие его динамику, становятся очень важными. От их решения во многом зависит направленность, темпы дальнейших преобразований и экономическая стабильность в обществе. Поэтому повышение уровня жизни населения является необходимым условием обеспечения устойчивого социально-экономического развития страны. Кроме того нужно

признать, что к настоящему времени существенным образом изменилось отношение экономистов к социально-экономическим оценкам, связанным с удовлетворением потребностей населения. Новые социально-экономические условия, становление рыночных отношений и демократизация общества потребовали более детального рассмотрения этой области экономики.

Ввиду отсутствия единого обобщающего показателя, характеризующего уровень жизни населения, для его анализа рассчитывается целый ряд статистических показателей, отражающих различные стороны данной категории[2].

Системы показателей уровня жизни населения, как правило, отражают степень удовлетворения материальных и духовных потребностей домашних хозяйств и в то же время включают характеристики, расширяющие рамки чисто потребительского подхода. Так, при оценках и межстрановых сопоставлениях уровня жизни (методики ООН) наиболее часто используются следующие индикаторы: ВВП на душу населения, уровень реальных доходов населения, показатели распределения населения по уровню среднедушевого дохода (коэффициент фондов, коэффициент Джини), общий уровень безработицы, ожидаемая продолжительность жизни населения, доля государственных расходов на образование и здравоохранение в ВВП, обеспеченность населения услугами здравоохранения (число врачей и больничных коек на 10 000 чел.), образовательный уровень населения (численность учащихся начальных и средних общеобразовательных школ, студентов ВУЗов на 10 000 чел.) и др.

Рассмотрим детально некоторые показатели.

В списке Мирового Валютного Фонда стран по ВВП на душу населения, Россия в 2013г. занимала 48 место, отставая даже от таких стран как Греция, Словения, Чехия [5]. На графике приведены данные Росстата о среднедушевых денежных доходах населения России на 2009-2013 гг. (рис. 1)

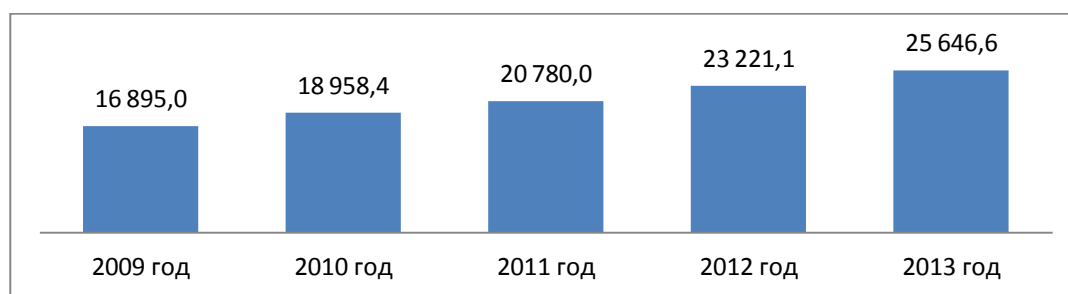


Рис.1. Динамика Среднедушевых денежных доходов населения, в руб.

Источник: Федеральная служба государственной статистики

Как видно, динамика среднедушевых денежных доходов населения положительная, но темпы прироста не совпадают с реальными располагаемыми доходами населения, за 4 года среднедушевые денежные доходы возросли на 51,8%, а реальные денежные доходы всего на 14,2%.

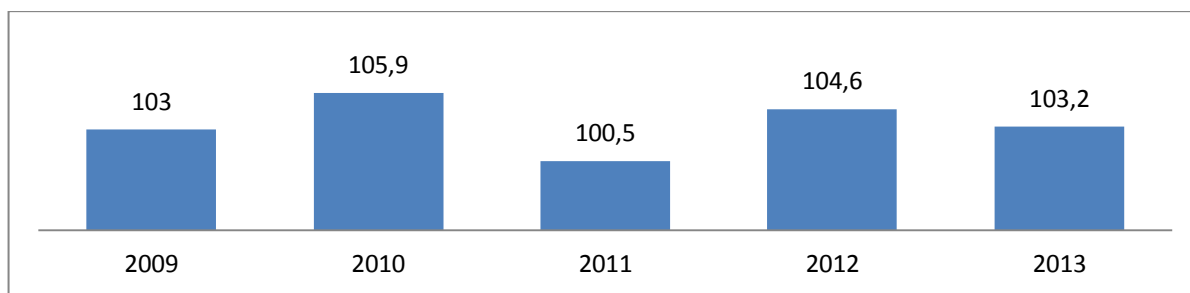


Рис. 2. Динамика реальных располагаемых денежных доходов населения, в %, к предыдущему году

Источник: Федеральная служба государственной статистики

Если рассмотреть структуру доходов населения, то после заработной платы главным источником являются социальные выплаты. Социальная поддержка населения в 2009-2010 гг. была одним из антикризисных приоритетов, но даже после преодоления кризиса их доля не сократилась. Если вновь произойдет ухудшение экономической ситуации (что мы сегодня и наблюдаем), выполнить все эти бюджетные обязательства социального характера будет очень трудно.

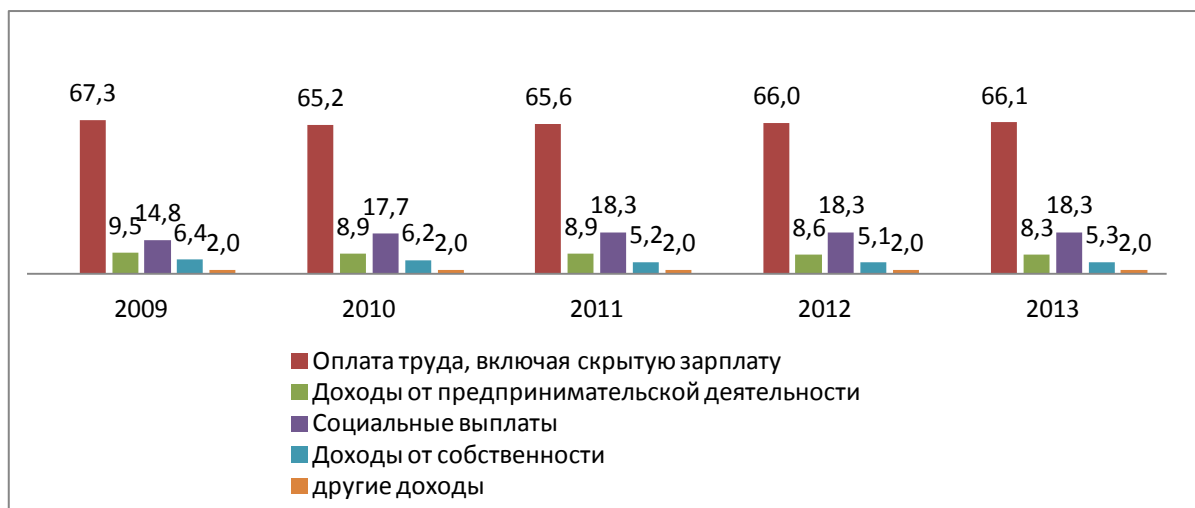


Рис. 3. Динамика структуры денежных доходов населения, в %

Источник: Федеральная служба государственной статистики

Если заработная плата остается главным источником доходов, то работа по найму для многих людей является основным или даже единственным источником дохода, поэтому потеря работы сразу же отображается на уровне жизни населения. По данным Росстата, уровень безработицы населения Российской Федерации за последние 10 лет имеет тенденцию к снижению, и в 2013г. уровень безработицы составлял 5,5% [4]. Однако не учитываемые размеры скрытой безработицы, молодежная безработица и т.п. также влияют на уровень жизни населения.

Одной из главных причин, влияющих на бедность, соответственно обуславливающих определенный уровень жизни населения, является высокая дифференциация уровня доходов. Она измеряется разными показателями. Так, в последние годы коэффициенты Джини и фондов имеют тенденцию к росту.

Таблица 1 - Динамика коэффициента фондов и коэффициента Джини

Годы	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Коэффициент фондов	15,2	16	16,8	16,8	16,7	16,6	16,2	16,4
Коэффициент Джини	0,409	0,416	0,423	0,422	0,422	0,421	0,417	0,420

Источник: Федеральная служба государственной статистики

В европейских странах децильный коэффициент колеблется от 3-4 до 5-7[1]. Также дифференциация уровней оплаты труда сложилась между регионами, отраслями экономики и социальными группами.

К другим признакам социального расслоения общества следует отнести и различия по обеспеченности товарами длительного пользования, потребления платных услуг, обеспеченности жильем, расходами населения на питание и прочее. Расходы на питание в общей сумме потребительских расходов россиян в последние годы сокращаются, но, тем не менее, остаются достаточно высокими – около 30%, тогда как в западных странах такие расходы составляют не более 10-15%.

Таким образом, в российской экономике налицо усиление социального неравенства населения.

С 1 января 2013 г. установлен минимальный размер оплаты труда — 5205 руб. в месяц, а величина прожиточного минимума в России составила 7306 руб., что на 40% превышает минимальный размер оплаты труда. По словам экспертов, эта разница связана с тем, что в бюджетах некоторых регионов не хватает денег на то, чтобы уравнивать две величины. Согласно прогнозам аналитиков, правительству удастся решить эту проблему в ближайшие два года.

Кроме того по результатам опроса населения, проведенного в 2013 году ВЦИОМ, в последние годы уровень жизни не вызывает гордости у большинства населения. Особенно трудно приходится пожилым и малообеспеченным людям[6].

Для оценки уровня жизни населения в межстрановых сравнениях используется интегральный показатель – Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), он включает в себя такие показатели как: ожидаемая продолжительность жизни, уровень грамотности населения и уровень жизни, оценённый через ВВП на душу населения по паритету покупательной способности в долларах США. В 2013г. ИРЧП России равнялся 0,778, что показывает высокий уровень развития. Кроме того, исследования уровня бедности в стране (по разным концепциям) говорят о ее снижении [3].

Из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что уровень жизни — это комплексная социально-экономическая категория. Его невозможно измерить статистически при помощи какого-либо одного обобщающего показателя, необходимо использовать систему взаимосвязанных показателей, каждый из которых отражает определённый аспект жизненного уровня. Не смотря на достаточно высокие значения ИРЧП, снижение уровня бедности и проч., уровень жизни в РФ нельзя назвать высоким. Для повышения уровня жизни населения необходим комплекс мер, а именно: снизить дифференциацию уровня доходов, повысить уровень оплаты труда, обеспечить социальную поддержку населения, увеличить государственные расходы на образование, здравоохранение.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ибрагимова З.Ф. Бедность: вопросы методологии, анализа и оценки. Уфа-2011-147 с.

2. Лобанова В.А., Сингизов И.Ю., Япарова-Абдулхаликова Г.И. Социально-экономическая статистика: Учеб.пособие. - Уфа; РИЦ БашГУ, 2009. - 148 с.
3. Ибрагимова З.Ф., Япарова-Абдулхаликова Г.И. Особенности проявления бедности в современной России: анализ и оценка //Экономика и предпринимательство. - 2014. - №11. - Ч.3.
4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]//<http://www.gks.ru>
5. International Monetary Fund [Electronic resource]//IMF.ORG [Official website].
6. Russia Today на русском [Электронный ресурс]//Russian.rt.com [официальный сайт]. URL: <http://russian.rt.com/article/13172#ixzz3EGYJbsac> (дата обращения 07.11.2014).

© Юсупова А. А., Япарова-Абдулхаликова Г. И., 2014

Научное издание

**МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ И МОДЕЛИ
В ИССЛЕДОВАНИИ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ
ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА**

**Сборник материалов Всероссийской молодежной
научно-практической конференции**

14-15 ноября 2014 г., г.Уфа

Часть II

В авторской редакции

	16.12.2014 .	60 84/16.
. . .13,54	500	158

Издательство "Аэтерна"
450076, г. Уфа, ул. Гафури 27/2
e-mail: info@aeterna-ufa.ru
Тел.: + 7 (347) 266 60 68