

шиной Л. С., Брюхановой Н. В., Суверова С. О., Севрюгина Ю. В., основаны прежде всего на локальном финансово-производственном анализе состояния предприятия, это не позволяет сравнивать отечественные и зарубежные предприятия по степени инвестиционной привлекательности в глобальном экономическом пространстве. Общепринятыми методиками оценки инвестиционной привлекательности для иностранных инвесторов и для любых объектов экономической системы являются рейтинги международных агентств – Fitch, Moody's и Standart&Poors. Их методики оценивают предприятия различных стран по единой рейтинговой шкале, от самого надежного класса AAA до состояния дефолта – класс D. Полученная рейтинговая оценка позволяет предприятию определить свой уровень инвестиционной привлекательности в глобальной экономической системе.

Следует отметить, что на 2012 г. только 180 отечественных предприятий имеют рейтинговую оценку по одной из методик агентств, это ставит актуальной задачей рейтингование остальных отечественных предприятий. Но использование методик рейтинговых агентств связано с определенными трудностями: данные методики представляют собой «черные ящики», то есть методика оценки является коммерческой тайной, большие периоды пересмотра рейтинга, то есть рейтинговые оценки присваиваются в среднем раз в 7 месяцев и высоки издержки на получение и поддержку рейтинга. Задачами исследования становятся создание методики оценки инвестиционной привлекательности отечественных предприятий, определения их инвестиционного класса для иностранного инвестора на основе проведения эконометрического моделирования рейтингов международных агентств.

Для моделирования рейтингов создана база отечественных предприятий с рейтинговой оценкой инвестиционной привлекательности, где для каждого предприятия были рассчитаны основные финансово-экономические показатели рентабельности, ликвидности, финансовой устойчивости, деловой активности, характеризующие эффективность предприятия. На следующем этапе с помощью аппарата искусственных нейронных сетей было проведено моделирование рейтинга финансовыми показателями с точностью 82%, что является достаточно высоким показателем. Показатели, наиболее полно описавшие рейтинг инвестиционной привлекательности, следующие: коэффициент текущей ликвидности, коэффициент автономии, рентабельность продаж, коэффициент структуры заемного капитала, коэффициент реальной стоимости имущества, коэффициент соотношения мобильных и иммобилизованных активов, коэффициент долгосрочного привлечения заемных средств. Можно заметить, что все они отражают результативность предприятия.

В итоге, полученная эконометрическая модель зависимости рейтинговой оценки от инвестиционной привлекательности для иностранного инвестора с финансово-экономическими показателями дает возможность провести процедуру оценки класса инвестиционной привлекательности с точки зрения иностранного инвестора в классе ВВ, В и ССС.

Полученная модель имитации международных рейтинговых оценок и выделенные показатели, характеризующие инвестиционную привлекательность для иностранного инвестора, позволяют предприятию разработать стратегию по повышению ИП, а также самостоятельно проводить мониторинг инвестиционной привлекательности, осуществлять оценку и ранжирование по инвестиционной привлекательности конкурирующих предприятий одной отрасли.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ КАК ОСНОВА ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ

М. Н. Кулакова
(ИМБЭ ВГУЭС, г. Владивосток)

Современная государственная политика в сфере образования исходит из необходимости внедрения системы практико-ориентированного обучения в программу подготовки новых профессиональных кадров. С данной целью государство диктует всем высшим учебным заведениям переходить на образовательные стандарты третьего поколения.

Введение новых образовательных стандартов и принятие соответствующего закона об уровне высшего профессионального образовании направлены на создание условий для устойчивого развития подготовки кадров с высшим профессиональным образованием и их применением с учетом требований современного рынка труда. То есть, помимо того, что рыночные реалии диктуют вузам изменение системы внутренних целей и задач, данные коррективы диктует и государство, прямо обращаясь к вузам в приказах и распоряжениях.

Сейчас российская система образования делает большой шаг вперед, потому что стандарты второго поколения строго предписывали учебным заведениям, чему и как обучать студентов. Стандарты третьего поколения дают некую свободу, а именно, в них строго прописываются только 50% требований. Другие 50% любой университет, любое учебное заведение могут наполнять, исходя уже из своих представлений, из особенностей своего профессорско-преподавательского состава, из того рынка труда, на который они работают, тех работодателей, с которыми они взаимодействуют. Эти решения должны быть направлены на формирование широких базовых компетенций будущих выпускников в силу значительной технологической институциональной динамики.

Каждый новый закон в части высшего образования имеет целью повышение качества образовательных услуг и уровня подготовки квалифицированных кадров. Кроме этого, любой закон дает возможность внедрить что-то новое, усовершенствовать старые и изжившие себя практики. Эти черты присущи и образовательным стандартам третьего поколения. В рамках образовательных стандартов третьего поколения автором предлагается ряд конструктивных решений, направленных на повышение качества образовательных услуг и уровня подготовки профессиональных кадров (рис. 1).



Рис. 1. Влияние стандартов третьего поколения на возможность трудоустройства выпускников и эффективность деятельности вуза

Как видно из вышеприведенной схемы, основные преобразования в системе образовательных стандартов коснулись профессионального облика современного выпускника, его умений и навыков. Объем трудоустройства выпускников напрямую зависит от того, будут ли выпускники соответствовать тем требованиям, которые на сегодняшний период к ним предъявляют работодатели. Если эти требования будут известны заранее, вуз будет иметь возможность нацелить сегодняшних студентов на приобретение тех профессиональных качеств, которые востребованы на рынке.

Заметим, что ключевым фактором во внедрении стандартов третьего поколения в работу современных вузов является взаимодействие вуза и потенциального работодателя, представителя бизнес-среды. Такое взаимодействие представляется провести с помощью системы анкетирования, позволяющей выявить общие требования, которые представляют сегодня работодатели и вузы к выпускникам.

Разберем каждое решение в рамках новых образовательных стандартов.

1) Модернизация модели преподавания. Приобретение студентами профессиональных навыков зависит от многих факторов. Главную роль, по мнению автора, играет процесс мотивации студентов, переориентации их с позиции «получения корочки» до позиции получения знаний. Вузу необходимо создать базу знаний, которые будут востребованы самими студентами, будут вызывать у них живой интерес. Это может быть достигнуто с помощью практики применения деловых игр в обучении, участия в семинарах, научных проектах, деловых клубах, профориентационных тестированиях и т.д.

Следовательно, необходимо внедрять научные семинары и деловые игры с первого курса обучения студентов для того, чтобы готовить их к аналитическим работам, воспитывать исследователей, воспитывать тех, кто может выполнять различные аналитические проекты. Тогда знания не будут казаться пустыми, а наполнятся новым исследовательским содержанием и будут студентами сильнее восприниматься. Базой всего этого автор считает применение деловых игр как наиболее прогрессивного метода обучения сегодняшних студентов. В процессе деловой игры аккумулируются не только все полученные знания, но и вырабатывается главное – желание к получению новых знаний, заинтересованность в своей профессии, подавляется пассивность и вырабатываются навыки делового общения. Студент начинает себя ощущать будущим специалистом определенной отрасли, требующей постоянного мониторинга своих знаний и умений.

2) База профессиональных компетенций позволит создать идеальную модель современного выпускника отдельно по всем направлениям деятельности. Говоря об идеальной модели, автор не преувеличивает. Эта модель будет создана с помощью анализа и обобщения требований вуза и работодателя к выпускнику, молодому специалисту. И к этой идеальной модели должен будет стремиться каждый студент, начиная с первого курса обучения.

3) Функциональная карта будет являться неким ориентиром студента в той отрасли, в которой он намерен продолжать свою деятельность. Этот документ является необходимым дополнением в обучении студентов потому, что большинство из них до конца не осознают объемы своей будущей работы, сферы применения своих знаний. Функциональная карта будет расписывать, где и какие конкретные функции выпускник должен будет применять в своей рабочей деятельности.

4) Создание бизнес-площадок на базе предпринимательских университетов позволит закрепить теоретические знания, полученные в учебных аудиториях на практике; даст возможность студентам столкнуться с реальными ситуациями на рынке, поучаствовать в принятии управленческих решений и в неко-

торых случаях, при грамотном применении полученных знаний, получить денежное вознаграждение от представителей бизнеса.

Вышеперечисленные решения (модернизация модели преподавания, база профессиональных компетенций, функциональная карта, бизнес-площадки) не являются исчерпывающими. Они являются стартом во внедрении образовательных стандартов третьего поколения в жизнь. Более того, основная цель решений – стимулировать студента к получению знаний, профессиональных компетенций и умений, востребованных на рынке.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА КАК РЕЗУЛЬТАТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ВЫСШИМИ УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ

А. О. Кучерова
(ВГУЭС, г. Владивосток)

Инновационное развитие бизнеса предполагает создание совершенно нового продукта или услуги и внедрение его на экономический рынок. Однако высококонкурентная среда предполагает непрерывное интеллектуальное развитие уже имеющейся разработки либо постоянный приток инновационных идей, что в большинстве случаев трудно реализуемо без должной подготовки кадров или вовсе при их отсутствии. В этой связи оптимальным является взаимодействие бизнеса с высшими учебными заведениями, от подготовки квалифицированных кадров до самостоятельного генерирования инновационных идей вузами и их реализацией представителями бизнес среды.

В настоящее время уже наблюдается сотрудничество между бизнес-средой и высшими учебными заведениями по следующим направлениям:

- целевые заказы на обучение будущих/существующих сотрудников компаний в вузах (основное образование, повышение квалификации);
- финансирование и проведение совместных с вузом фундаментальных и прикладных научных исследований, НИОКР, развитие инновационной деятельности;
- реализация совместных с вузом образовательных программ в целях обеспечения компании/отрасли квалифицированными молодыми специалистами;
- учреждение, выплата грантов, именных стипендий для поддержки одаренных студентов и выдающихся преподавателей;
- укрепление материально-технической оснащенности высших учебных заведений, развитие базы научно-лабораторного оборудования.

Схему взаимодействия бизнеса и вузов можно представить следующим образом (рис. 1).



Рис. 1. Взаимодействие бизнеса и высших учебных заведений

На пути взаимодействия данных хозяйствующих субъектов могут возникнуть следующие барьеры:

- недостаток финансирования и необходимость поиска дополнительных источников поддержки совместных проектов;
- незаинтересованность предпринимательского сектора экономики в финансировании рискованных и дорогостоящих проектов, имеющих длительный срок окупаемости;
- высокий уровень финансовых рисков;
- отсутствие свободных финансовых средств в организациях, с которыми контактирует вуз;
- из-за многолетнего отсутствия финансирования в вузах НИОКР значительно сократилась разработка коммерциализированных инновационных проектов;
- следует обратить внимание на то, что зачастую вузы расположены в центре или близ центра города, где арендная плата максимально высока и для большинства вновь созданных хозяйственных обществ обременительна (особенно этот вопрос обостряется для тех вузов, при которых не созданы бизнес-инкубаторы);
- актуален вопрос аренды оборудования, особенно уникального оборудования для продолжения дальнейших исследований и совершенствования характеристик нематериального актива (объекта интеллектуальной собственности) в малом инновационном предприятии;
- низкая активность авторов и разработчиков идей, отсутствие механизма стимулирования активности;
- незначительное количество патентов и свидетельств, готовых к коммерциализации;
- отсутствие механизма выявления результатов интеллектуальной деятельности, пригодных к использованию в бизнесе;

Бизнес-центр «Экстерн»
Орский филиал Санкт-Петербургского государственного университета
ОАО «Орский завод холодильников»
ОАО «Орский механический завод»

**ЗАДАЧИ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ
ДЛЯ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЕЙ**

*Материалы Всероссийской научно-практической заочной
конференции*

14 апреля 2012 г.



Орск 2012

УДК 338
ББК 65.2
3 15

Редакционная коллегия:

Веселовский А. А., кандидат технических наук,
доцент кафедры технологии машиностроения
Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ
(ответственный редактор);

Болдырева Н. П., кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и управления производством
Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ;

Липтев С. М., заместитель директора по персоналу
Орского завода горного оборудования

3 15 Задачи современной экономики для отечественных предприятий различных отраслей : материалы Всероссийской научно-практической заочной конференции (12 апреля 2012 г.) / отв. ред. А. А. Веселовский. – Орск : Издательство Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ, 2012. – 50 с. – ISBN 978-5-8424-0574-9.

ISBN 978-5-8424-0574-9

© Коллектив авторов, 2012
© Издательство Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ, 2012

СОДЕРЖАНИЕ

Ахметгареева А. А. Методика оценки конкурентоспособности инновационных проектов в розничных предприятиях	4
Бакай О. Н. Модели компетенций – способ управления персоналом на предприятии	6
Бахтизина А. Р. Специфика человеческого потенциала предприятия как объекта инвестирования	10
Боговская Е. В. Бездефектная производственная система как основа конкурентоспособности предприятия	15
Борисова Е. А. Оптимизация бизнес-процессов путем внедрения информационных систем	21
Копейкин С. В., Елень О. В. Имитационная модель как инструмент, позволяющий определить состав группы клиентов для транспортного предприятия	24
Жданов И. Ю. Оценка инвестиционной привлекательности отечественных промышленных предприятий для иностранного инвестора	25
Кулакова М. Н. Образовательные стандарты третьего поколения как основа подготовки профессиональных кадров в области экономики	27
Кучерова А. О. Инновационное развитие бизнеса как результат взаимодействия с высшими учебными заведениями	30
Милосердов Е. Е., Минеев А. В. Необходимость осуществления документооборота при эксплуатации и выявлении отказов роторных экскаваторов большой единичной мощности	33
Хайруллина Д. С., Ибрагимов У. Ф. Организация оплаты и стимулирования труда на предприятиях инновационного сектора экономики	34
Харитонов П. В. Оценка потенциала культуры организаций пищевой и перерабатывающей промышленности	36
Шуваев М. А. Проблема кадров в строительной отрасли	39
Щербаков А. И., Щербакова Л. Н. Информационная экономика и электронный бизнес	41
Никулин В. П. Социально-экономические аспекты кооперации	44
Серова В. О. Обзор ростовского рынка лизинговых услуг. Итоги 2011 года	47
Иремадзе Э. О., Агаркова К. А., Яковлев Е. Ю. Экономико-математическая модель финансово-хозяйственной деятельности предприятия ОАО «АнЖе»	49

**ЗАДАЧИ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ
ДЛЯ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЕЙ**

*МАТЕРИАЛЫ
ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ЗАОЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ*

14 АПРЕЛЯ 2012 Г.

