

2019
Том 1

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса»



17–19 апреля
2019 г.

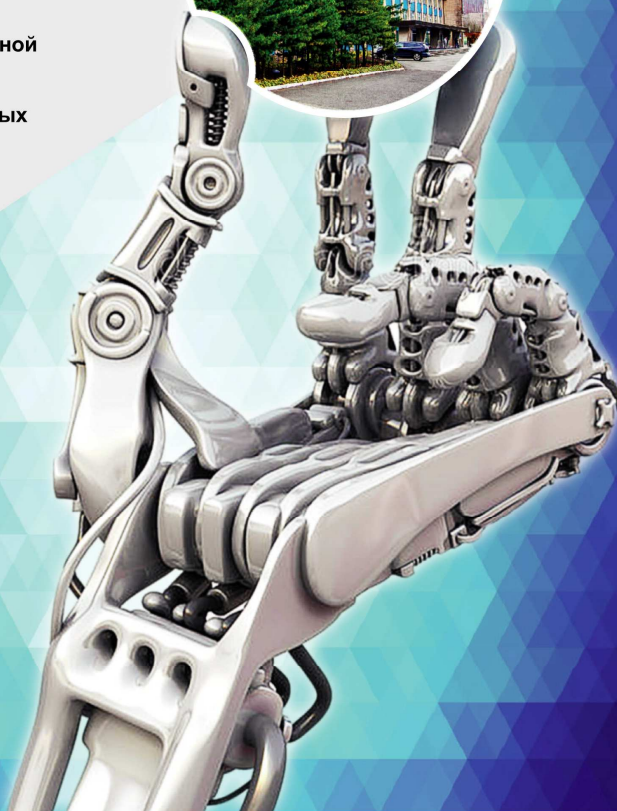
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ –

НА РАЗВИТИЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА РОССИИ И СТРАН АТР

Материалы XXI Международной
научно-практической
конференции студентов,
аспирантов и молодых ученых

В пяти томах

Том 1



ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ – НА РАЗВИТИЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА РОССИИ И СТРАН АТР

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса (ВГУЭС)

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ –
НА РАЗВИТИЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА
РОССИИ И СТРАН АТР**

Материалы XXI международной научно-практической
конференции студентов, аспирантов и молодых ученых

17–19 апреля 2019 г.

В пяти томах

Том 1

Под общей редакцией д-ра экон. наук Т.В. Терентьевой

Владивосток
Издательство ВГУЭС
2019

УДК 378.4
ББК 74.584(255)я431
И73

Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие
И73 Дальневосточного региона России и стран АТР : материалы XXI междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых (г. Владивосток, 17–19 апреля 2019 г.) : в 5 т. Т. 1 / под общ. ред. д-ра экон. наук Т.В. Терентьевой ; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2019. – 354 с.

ISBN 978-5-9736-0567-4
ISBN 978-5-9736-0568-1 (Т. 1)

Включены материалы XXI международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран Азиатско-Тихоокеанского региона», состоявшейся во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (г. Владивосток, 17–19 апреля 2019 г.).

Том 1 представляет широкий спектр исследований молодых ученых и студентов вузов Дальнего Востока и других регионов России, ближнего и дальнего зарубежья, подготовленных в рамках работы секций конференции по следующим темам:

- Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации.
- Перспективы социально-экономического развития Дальнего Востока с учетом современных тенденций сотрудничества стран АТР.
- Молодые ученые на развитие социально-экономического потенциала Дальнего Востока.

УДК 378.4
ББК 74.584(255)я431

ISBN 978-5-9736-0567-4
ISBN 978-5-9736-0568-1 (Т. 1)

© ФГБОУ ВО «Владивостокский
государственный университет экономики
и сервиса», оформление, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Секция. СОВРЕМЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, ДОСТИЖЕНИЯ И ИННОВАЦИИ.....	7
<i>Абаскалова В.А.</i> Выявление особенностей факторов внутренней среды охранного предприятия на примере анализа деятельности ООО ЧОП «Щит-Находка»	7
<i>Аммосова К.-Л.С., Кошечкина Е.С.</i> Особенности профилактики и противодействия экстремизму и терроризму в молодежной среде	10
<i>Артеменко Е.А.</i> Отечественный опыт применения ИТ в менеджменте гостиничных предприятий	13
<i>Ахметова А.Б.</i> Основные проблемы в сфере осуществления дошкольной образовательной политики в Находкинском городском округе	17
<i>Барановская А.О.</i> Адаптация персонала в компании	20
<i>Белова А.Н., Нигай Е.А.</i> Исследование мотивации административно-управленческого персонала группы компаний «Fusion Group»	24
<i>Береснева А.В., Савченко Е.С.</i> Адаптация молодых специалистов в АО ЦС «Дальзавод»	29
<i>Богданова А.В.</i> Проблематика взаимодействия лидеров поколения Y в команде	32
<i>Болдыханова В.А., Царева Н.А.</i> Формирование вовлеченности как фактор удержания персонала компании	37
<i>Будкина Е.А.</i> Конкуренция в сфере банковских услуг	41
<i>Варвайтян П.А.</i> Анализ реализации социальных программ АО «Восточный Порт», г. Находка на территории муниципального образования Находкинский городской округ	43
<i>Василевский В.С.</i> Реализация функций культуры на территории современных муниципальных образований: контрольный и управленческий аспекты	47
<i>Вильдайкина Е.М.</i> Автоматизация учета товаров: проблемы и пути совершенствования	50
<i>Виниченко И.Е., Розанова Е.А.</i> Анализ инновационных технологий для проведения досмотра в аэровокзале	54
<i>Вылкова А.В.</i> Анализ элементов, формирующих мотивационный профиль современного работника	57
<i>Галуза Н.В.</i> Современные подходы в оценивании степени развития корпоративной культуры в организациях	60
<i>Гоголева А.Ю.</i> Актуальные проблемы управления охраной окружающей среды в морских портах	64
<i>Горцик Е.Н.</i> К вопросу об отношении жителей Находкинского городского округа к платному и бесплатному медицинскому обслуживанию	67
<i>Гребенюк А.И.</i> Направление совершенствования развития сегмента общепита малых городов на примере Находкинского городского округа	71
<i>Ерошина Е.Л.</i> Проблемные аспекты формирования торговой наценки в розничной торговле	74
<i>Завгороднева В.И., Мартыш Ю.А.</i> Этапы выхода отечественных предприятий на международный рынок сферы услуг	76
<i>Захаров Е.Г.</i> Информационные технологии в системе подбора персонала	80
<i>Зиганишина А.М.</i> Методы диагностики системы управленческого потенциала в современных условиях	84
<i>Недолужко О.В., Кан В.А., Кисарова А.В.</i> Проблема трудоустройства молодежи на Дальнем Востоке	87
<i>Каранцева А.Е., Масюк Н.Н.</i> Инновационные форматы пространственной организации территории	92
<i>Керимов С.А.</i> Выявление и анализ факторов, формирующих уровень и качество жизни населения территории	95

<i>Ким В.Э.</i> Особенности стимулирования продаж продукта предприятий общественного питания.....	97
<i>Ким И.В.</i> Особенности формирования рекламного бюджета предприятий банковской сферы.....	101
<i>Кипер А.Н.</i> Внутрифирменное обучение как технология отбора персонала в кадровый резерв.....	104
<i>Ковтунова В.Г., Салова Л.В.</i> Особенности управления прибыльностью и рентабельность предприятия общественного питания.....	107
<i>Крумкина А.В.</i> Внутренние коммуникации как инструмент повышения уровня вовлеченности в производственно-коммерческой компании.....	112
<i>Кукумец А.А.</i> Диагностика уровня адаптации новых сотрудников в организации.....	116
<i>Кульманова А.А.</i> Совершенствование системы деловой оценки персонала в организации.....	119
<i>Ляпин О.С.</i> Перспективы развития производственного туризма в Приморском крае.....	122
<i>Малыхина С.Д.</i> Развитие логистического сектора экономики Приморского края в условиях действия ФЗ «О свободном порте Владивосток».....	126
<i>Марци В.Е.</i> Современное состояние и направления развития оказания логистических услуг на территориях опережающего социально-экономического развитие на примере Приморского края.....	130
<i>Масалова Ю.В.</i> Диагностика социально-психологического климата организации на примере ПАО «НБАМР».....	133
<i>Мацанов Э.С.</i> Механизмы оценки конкурентоспособности персонала в организации.....	135
<i>Нажэньгаова.</i> Понятие международных стандартов финансовой отчетности ее концептуальных основ как системы.....	139
<i>Низовцева Е.С.</i> Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности.....	141
<i>Новикова М.В.</i> Формирование корпоративной культуры организации.....	145
<i>Окорокова В.А., Петрова Д.Д., Нигай Е.А.</i> Мотивация и стимулирование персонала ООО «ХАПК «Грин Агро».....	149
<i>Приходько А.Е., Андреев В.А.</i> Обеспечение молодежи Приморского края жильем: правовой и программный аспекты решения проблемы.....	154
<i>Пустоваров А.А.</i> Развитие управленческих навыков студентов на основе использования деловых игр.....	159
<i>Робканова Е.Р., Сечная А.Р.</i> Модель преодоления управленческих ошибок субъектов малого предпринимательства как основа нивелирования возможности банкротства.....	162
<i>Светлов В.С.</i> Проблемы развития международной логистики отечественными предприятиями.....	167
<i>Семенцов В.С.</i> Организация дайвинг-экскурсии в Дальневосточном морском биосферном государственном природном заповеднике в Приморском крае.....	171
<i>Сидорова Н.Ю.</i> Методики анализа денежных средств организации.....	174
<i>Сикальчук А.А.</i> Внедрение и разработка инноваций в внутрифирменное обучение персонала организаций социокультурного сервиса.....	178
<i>Симонова Д.Ю.</i> Особенности составления бизнес-плана нового вида услуги на базе существующего предприятия.....	186
<i>Солодухин В.Ю., Кошевая Е.С.</i> Сущность и роль системы управления персоналом в деятельности организации.....	189
<i>Ставничий Л.С., Варкулевич Т.В.</i> Роль внешних инвестиций в развитии экономики Приморского края, проблемы и перспективы.....	193
<i>Старостин В.А.</i> Особенности системы управления качеством услуг торгового предприятия.....	196
<i>Тихомирова А.Г.</i> Анализ состояния рынка услуг водоснабжения на территории г. Находки.....	200
<i>Тян А.В.</i> Подходы к определению понятия «конкурентоспособность» в отечественных и зарубежных теориях.....	203

<i>Филиппова В.Е., Голобоков А.С.</i> Совершенствование механизмов принятия корпоративной культуры компании на примере компании ООО «Эклат» г. Владивосток	206
<i>Фомичёва К.С., Кошечкина Е.С.</i> Оптимизация процесса адаптации персонала в ПАО «ВМТП»	212
<i>Храмцова А.К.</i> Применение инструментов мерчандайзинга на предприятиях розничной торговли	216
<i>Хусмутдинова Н.С.</i> Совершенствование управления гостиничным хозяйством в современных условиях	219
<i>Чжао Чэнь, Масюк Н.Н.</i> Актуальные вопросы управления инновациями на предприятиях малого бизнеса в Китае.....	222
<i>Шевчук А.В., Метляева Т.В.</i> Формирование имиджа сервисной компании: особенности и специфика	225
<i>Щербакова Е.А.</i> Современное состояние предоставления государственных и муниципальных услуг	228
<i>Щипачева И.С., Петрук Г.В.</i> Понятие мотивации трудовой деятельности и методы ее исследования.....	231
Секция. ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА С УЧЕТОМ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ СОТРУДНИЧЕСТВА СТРАН АТР.....	234
<i>Адамова В.И., Крючкова К.Ф.</i> Статистическое исследование уровня жизни Приморского края	234
<i>Бердникова Д.А.</i> Развитие инвестиционного сотрудничества в рамках реализации международных проектов на территории Дальнего Востока России.....	238
<i>Богомолов А.А., Андреев В.А.</i> Анализ реализации проекта ТОР Михайловский «Проблемы и Перспективы».....	240
<i>Галимова Ю.</i> Повышение качества жизни на Дальнем Востоке, как способ укрепления экономики региона	245
<i>Дубжитова О.Т.-Б., Ч.К.-О. Сарыглар.</i> Участие банковского сектора в развитии Приморского края на примере ПАО АКБ «Приморье»	248
<i>Дьякова В.К.</i> Оценка финансового состояния банков Приморского края	253
<i>Козулин Н.А.</i> Акцизы как часть доходов государственного бюджета России.....	257
<i>Латеева К.Р.</i> Российско-Китайское торговое сотрудничество в Приморском крае 1991–2000 гг.	261
<i>Лобынцева Д.Р., Вертинова А.А.</i> Тенденции образования.....	264
<i>Магомедова К.Р.</i> Особые экономические зоны как формы государственно-частного партнерства.....	267
<i>Маматкулов Н.Р., Мирошникова Т.К.</i> Факторы развития рынка общественного питания города Владивостока.	270
<i>Машаров М.Ю.</i> Экономическая эффективность экспортной составляющей деятельности предприятия.....	273
<i>Назина А.К., Федорова В.А., Пашук Н.Р.</i> Информационная обеспеченность населения как фактор удержания молодежи Приморского края.....	281
<i>Попова А.С., Захарова Д.В.</i> Дальневосточный гектар: проблемы реализации.....	284
<i>Приходько А.Е., Белик Е.В.</i> Оценка причин миграции молодежи в Приморском крае	287
<i>Раильян М.С., Гриванов Р.И.</i> Северный морской путь как инфраструктурная основа экономического коридора между АТР и Россией	292
<i>Рыбакова П.И.</i> Основные виды ценных бумаг, выпускаемые коммерческими банками.	295
<i>Ставничий Л.С., Андреев В.А.</i> Применение режима специального инвестиционного контракта для модернизации производственного процесса предприятий Дальнего Востока	299
<i>Федорева Ж.Р., Сорокина А.Е.</i> Китайский опыт создания особых экономических зон: перспективы для Приморского края	302

Секция. МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ НА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА (ДЛЯ МАГИСТРАНТОВ)	306
<i>Балабина К.В., Бараусова Е.А.</i> Процедура свободной таможенной зоны на территории свободного порта Владивосток: особенности и практика применения.....	306
<i>Иващенко К.В.</i> Организационный механизм реализации права военнослужащих на обеспечение жильём	309
<i>Левченко Д.М.</i> Цифровая экономика и ее роль в современном мировом развитии.....	312
<i>Остроносова А.С.</i> Особенности формирования регионального бюджета	317
<i>Павкин О.Н., Султанова Е.В.</i> Проблемы межбюджетных отношений на региональном и местном уровнях	319
<i>Пыжов А.С., Романова Г.Г.</i> Теоретические основы формирования стратегии поведения коммерческого банка на рынке депозитов физических лиц	324
<i>Слесарева М.А.</i> Анализ регионального бюджета и социально-экономического развития Приморского края.....	334
<i>Тальшикина А.А., Султанова Е.В.</i> Роль развития таможенно-логистических терминалов в Приморском крае в увеличении внешнеторговой деятельности региона	338
<i>Устимец А.С., Швердяев А.К.</i> Организация транспортных процессов в Приморском крае	341
<i>Федоровская Ю.В., Султанова Е.В.</i> Миграционные процессы на Дальнем Востоке России.....	345
<i>Чураков Е.Е.</i> Организационно-финансовые проблемы функционирования свободного порта Владивосток	348

Секция. СОВРЕМЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, ДОСТИЖЕНИЯ И ИННОВАЦИИ

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК 338

ВЫЯВЛЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ФАКТОРОВ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ОХРАННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ АНАЛИЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО ЧОП «ЩИТ-НАХОДКА»

В.А. Абаскалова
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

Данная работа содержит основные теоретические положения по этапам формирования маркетинговой стратегии предприятия. Теоретические аспекты разработки стратегии маркетинга адаптированы к деятельности охранного предприятия. Представленные результаты исследования являются основой разработки маркетинговой стратегии предприятий, функционирующих в охранной сфере.

Ключевые слова: охранное предприятие, внутренняя среда, маркетинг, маркетинговая политика, маркетинговая стратегия.

IDENTIFICATION OF THE FEATURES OF THE INTERNAL ENVIRONMENT FACTORS AS A CONDITION FOR THE DEVELOPMENT OF AN EFFECTIVE MARKETING STRATEGY OF A MODERN SECURITY COMPANY ON THE EXAMPLE OF THE ANALYSIS OF THE ACTIVITIES OF THE PRIVATE SECURITY COMPANY "SHIELD-NAKHODKA»

This work contains the main theoretical positions on stages of formation of marketing strategy of the enterprise. Theoretical aspects of marketing strategy development are adapted to the activity of a particular enterprise. The presented results of the study of the internal environment of a particular security company will determine the options for strategies for entering the market of new enterprises. The result of the study is the development of an algorithm for the formation of a marketing strategy for a private security company based on the assessment of the economic situation in the industry.

Keywords: security company, internal environment, marketing, marketing policy, marketing strategy.

Анализ внутренней среды организации – это изучение среды, которая устанавливает технические и организационные условия организации и является результатом управленческих решений. Организация проводит анализ внутренней среды, чтобы найти сильные и слабые стороны своей деятельности. Это нужно, потому что организация не сможет брать внешние возможности, не имея нужного внутреннего потенциала. В то же время ей нужно знать свои слабые стороны, которые могут ухудшить внешнюю угрозу и опасность.

Актуальность данной статьи заключается в выявлении взаимосвязи между структурой внутренней среды организации о основными направлениями маркетинговой политики охранного предприятия.

Цель статьи – выявить влияние внутренней среды на маркетинговую стратегию охранного предприятия.

Исходя из цели обозначим задачи, статьи:

– исследовать внутреннюю среду исследуемого охранного предприятия;

– определить влияние факторов внутренней среды на выстраивание маркетинговой политики организации.

Методы, используемые при написании данной статьи: анализ, анализ синтез, метод маркетингового исследования.

Начнём с исследования организационной структуры. В ООО ЧОП «Щит-Находка» линейная структура управления. Во главе генеральный директор. Ему подчиняются линейные менеджеры: главный бухгалтер, начальник отдела кадров, начальник службы охраны, администратор ПЦН. Далее идут рабочие, администратор ПЦН, операторы ПЦН, сотрудники ГБР и СФО, техники.

Использование линейной структуры эффективен в организациях с достаточно высоким уровнем корпоративной культуры и квалификации сотрудников, иначе управление может быть неорганизованное [1]. Автор предлагает следующие способы улучшения линейной организационной структуры в ООО ЧОП «Щит-Находка»: описание бизнес-процессов, которые устроят дублирование функций.

Адекватное обеспечение предприятия всеми нужными трудовыми ресурсами, их нормальное применение, высокий уровень производительности труда много значат для роста объемов производства и увеличения эффективности производства.

Если детально проанализировать качественный состав трудовых ресурсов, то можно заметить, что в структуре персонала в 2017 году численность персонала по возрастному критерию изменилась. Так доля лиц в возрасте с 40 до 50 лет увеличилась до 32,8 процента по сравнению с 26 процентами в 2015 году, доля работников от 20 до 30 лет сократилась на 3 % и работников в возрасте 50 лет и старше сократилась на 1,4 %. В результате на конец 2017 года доля сотрудников в возрасте 20-30 лет составляет 19% и 29,4% -лица в возрасте 50старше 50 лет.

Динамика этих показателей позволяет сделать вывод о том, что работа на предприятии перестает удовлетворять молодых специалистов. Большинство работников имеют опыт работы до 5 лет. Это связано с высокой текучестью кадров, отсутствием стимулов для привлечения молодежи. Коэффициент оборачиваемости для приема работников изменился на 1,8% и на конец 2017 года составил 15%, коэффициент оборачиваемости на пенсию увеличился на 2,1%, а в 2017 году составил 10%.

В то же время наблюдается достаточно высокий уровень текучести кадров, коэффициент текучести кадров на конец 2017 года составил 9,1%. Основной причиной текучести кадров является низкий уровень заработной платы на предприятии, но уровень средней заработной платы имеет тенденцию к росту. Именно этот фактор и указывает на повышение качества услуг предприятия.

Анализ политики продукта – это изучение комплекса маркетинговых мероприятий и стратегий, связанных с планированием и формированием характеристик продукта, обеспечения его конкурентоспособности и потребительской ценности [2].

Продукция ООО ЧОП «Щит-Находка» следующая. Sentinelguard – охрана объектов дежурными на объекте охранниками и контроль доступа к объекту через систему видеонаблюдения и патрулирование территории.

Под обеспечением безопасности подразумевается охрана общественного порядка, охрана и контроль доступа, а также охрана территории. Контроль за охраной осуществляется три раза в день, а после 18:00 дежурные перезванивают на дежурный пульт управления каждый час. Все охранники лицензированы; при необходимости охранники могут охраняться вооруженным охранником. Расчет стоимости почасовой и рассчитывается индивидуально — от 80 рублей в час.

Грузовое сопровождение – ООО ЧОП «Щит-Находка» может оказывать услуги по обслуживанию товаров и материалов Заказчика у предприятия располагаются не только в границах Приморского края, но и далеко за его пределами (по всей России). Как и охранник, эскорт может быть или не быть вооружен. Компания может предоставить услуги по техническому обслуживанию как на собственном транспорте, так и на транспорте заказчика [3]. При сопровождении товаров из одного города в другой цена включает в себя часы, проведенные в дороге на обоих концах. Стоимость услуг почасовая и рассчитывается индивидуально – от 200 рублей в час.

Основное устройство, используемое в ООО ЧОП «Щит-Находка», называется Барьером. Существуют устройства разных видов и служат разным целям: Барьер-4 установлен для реагирования только на кнопки паники. Барьер-6, Барьер-8, Барьер-96 устанавливаются для охранной сигнализации, разница между ними заключается в количестве шлейфов, которые можно подключить к устройству.

По сравнению с конкурентами, компания предлагает широкий спектр услуг и учитывает особенности каждого клиента. Благодаря хорошей работе компании многие люди оставляют свои благодарности на веб-сайте компании, что повышает степень доверия среди потенциальных потребителей.

Анализ ценовой политики предприятия – это изучение механизма или модели принятия решения о поведении предприятия на основных типах рынков с целью достижения целей хозяйственной деятельности [4].

Со временем под влиянием различных факторов происходит изменение цен на услуги, предоставляемые предприятием. Основными причинами динамики цен на предоставляемые услуги являются: сезонность работ, увеличение стоимости работ и материалов, разработка и внедрение новых технологий, изменение уровня инфляции и т.д.

Организация получает наибольшую долю прибыли от услуг, предлагаемых при предоставлении полного спектра услуг Security 4, который включает в себя установку и ввод в эксплуатацию охранной, пожарной и аварийной сигнализации, установку и обслуживание систем видеонаблюдения, что указывает на высокий уровень спроса на Этот вид услуг, в свою очередь, позволяет предприятию получать достаточный уровень прибыли для его дальнейшего развития.

Стоимость услуг ООО ЧОП «Щит-Находка» устанавливается после просмотра объекта, и установления индивидуального плана охраны. Так, при установлении стоимости охраны объекта итоговое значение имеет: вид охраны, число необходимых сотрудников охраны на данном объекте, оборудование помещения техническими системами охраны, расписание работы сотрудников охраны, продолжительность действия договора на оказание охранных услуг.

Ценовая политика предприятия дифференцирована и зависит от многих ее факторов. Но также, берутся во внимание пожелания Заказчика. Она исходят из разумной достаточности средств, необходимых для обеспечения безопасности клиента.

На примере полного комплекса услуг рассмотрим основные факторы политики ценообразования ООО ЧОП «Щит-Находка».

Ежемесячно в ООО ЧОП «Щит-Находка» происходит увеличение стоимости материалов.

В период с 2014 по 2016 год значительно выросли цены на комплекс «Охрана 4», ООО ЧОП «Щит-Находка». Это свидетельствует об увеличении стоимости этого комплекса, а в результате увеличения цены об увеличении спроса на этот набор.

Ценовая политика ООО ЧОП «Щит-Находка» является многогранной концепцией. Компания не просто устанавливает цену, она создает собственную систему ценообразования, охватывающую весь спектр предлагаемых услуг и учитывающую различия в затратах на производство и продажу для определенных категорий потребителей, специфику спроса на определенные виды услуг, включенную в Комплекс безопасности 4, сезонность потребления услуг и многие другие факторы.

Таким образом, можно обобщить следующее.

В современных экономических условиях политика продаж с хорошо разработанной концепцией и четкой организацией продаж может значительно увеличить продажи и генерировать доход. В хозяйственной деятельности организаций, к которой принадлежит анализируемая компания, основной проблемой является продажа (продажа) товаров и услуг. Если есть конкуренция, главная задача системы управления продажами состоит в том, чтобы гарантировать, что организация завоевывает и поддерживает свою предпочтительную долю рынка и достигает превосходства над своими конкурентами [5].

Анализируя политику продаж ООО ЧОП «Щит-Находка», можно сделать вывод, что компания использует только прямой канал распространения своих услуг, так как она напрямую работает с клиентами по любым вопросам.

Рынок охранных услуг с каждым годом развивается и модернизируется. Чтобы поддерживать спрос на такие виды услуг, предприятия не стоят на месте, а постоянно пользуются маркетинговыми коммуникациями. Конечно, на современном рынке очень сложно, а зачастую и практически невозможно выжить предприятию, о котором никто не знает. Поэтому, охранные предприятия, как и любой продукт, рекламируют свои услуги.

Сегодня компания представляет собой мощную группу компаний-единомышленников с устоявшимися традициями, надежными деловыми и экономическими связями с зарубежными и российскими производителями охранного оборудования. Специалисты могут проводить работы по анализу уязвимостей объекта, оценке угроз и формированию концепции безопасности. Для выполнения поставленных задач предприятие располагает развитой организационной базой и

современной технической базой. Компания сотрудничает с общественными организациями, вооруженными силами и правоохранительными органами и активно занимается их трудоустройством.

Рынок охранных услуг развивается и модернизируется с каждым годом. Для поддержания спроса на такие виды услуг предприятия не стоят на месте, а постоянно используют маркетинговые коммуникации. Конечно, на современном рынке очень трудно, а зачастую и практически невозможно выжить на предприятии, о котором никто не знает. Согласно этому, охранные компании, как и любой товар, рекламируют свои услуги.

1. Багиев, Г.Л. Оценка эффективности взаимодействия субъектов в рыночных сетях: препринт / Г.Л. Багиев, Е.А. Боброва, В.И. Катенев. -СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2016. – 478 с.
2. Бернет, Дж. Маркетинговые коммуникации: интегрированный подход / Дж. Бернет, С. Мориарти. – СПб.: Питер, 2015. – 586 с.
3. Воробейников, М.А., Именитов Е.Л. Экономическая деятельность: российские условия и международная практика / М.А. Воробейников, Е.Л. Именитов. – М.: ИНФРА-М, 2017. –301 с.
4. Городилов, В.А. Стратегии маркетинга взаимодействия с покупателями в рыночных сетях: монография / В.А. Городилов, М.Н. Руденко, 2015. – 478 с.
5. Гражданское право. учебник ч.1 / под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. – М.: Право, 2017. –367 с.

Рубрика: Государственное административное управление

УДК 351/354

ОСОБЕННОСТИ ПРОФИЛАКТИКИ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ЭКСТРЕМИЗМУ И ТЕРРОРИЗМУ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

К.-Л.С. Аммосова

бакалавр

Е.С. Кошечкина

научный руководитель

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме молодежного экстремизма и терроризма. В данной работе рассмотрены Конституция и Федеральные законы Российской Федерации по профилактике и противодействию экстремизму и терроризму. Целью статьи является анализ системы профилактических мер в области борьбы с экстремизмом и терроризмом в России.

Ключевые слова: экстремизм, терроризм, профилактика экстремизма и терроризма, Федеральные законы, профилактические меры.

FEATURES OF PREVENTION AND COUNTERING EXTREMISM AND TERRORISM IN THE YOUTH ENVIRONMENT

The article is devoted to the current problem of youth extremism and terrorism. This paper discusses the Constitution and Federal laws of the Russian Federation on the prevention and countering of extremism and terrorism. The purpose of the article is to analyze the system of preventive measures in the field of combating extremism and terrorism in Russia.

Key words: extremism, terrorism, prevention of extremism and terrorism, federal laws, preventive measures..

Актуальность темы статьи заключается в том, что экстремизм и терроризм в последние годы превратилась в одну из главных проблем в мире. Терроризм и экстремизм уносят жизни многих людей, угрожают безопасности страны и их граждан.

В декабре 2018 года Институт экономики и мира в Лондоне представил доклад «Глобальный индекс терроризма» – это исследование, которое измеряет уровень террористической активности в странах мира. В докладе говорилось, что число жертв терроризма в 2017 году, по сравнению 2014 годом, сократилось на 44%. Однако, согласно вычислениям Института экономики и мира, теракты с человеческими жертвами в мире осуществили 169 группировок, из которых 42 – новые организации. Кроме того, докладе говорится о том, что в 2017 году увеличилось количество терактов, которые были совершены правыми радикалами в Америке и Западной Европе¹.

По данным, опубликованным на сайте Генеральной прокуратуры Российской Федерации, с 2013 по 2016 год количество правонарушений террористического характера стремительно растет. Так, в 2013 году по всей России было совершено 661 правонарушение, связанное с проявлением терроризма; в 2014 году – 1128; в 2015 году – 1538; в 2016 году – 2217.

И если в 2017 и 2018 годах мы видим положительную динамику в виде снижения количества правонарушений террористического характера. Количество зарегистрированных террористических преступлений в 2017 году – 1871; в 2018 году – 1679. То по количеству зарегистрированных преступлений, связанных с экстремизмом, наблюдается отрицательная динамика. Так, в 2013 году в России было совершено 896 правонарушений экстремистского характера; в 2014 году – 1034; в 2015 году – 1329; в 2016 году – 1450; в 2017 году – 1521. Только в 2018 году количество зарегистрированных экстремистских преступлений идет на спад. Их было – 1265².

Цель работы – анализ системы профилактических мер в области борьбы с экстремизмом и терроризмом в Российской Федерации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- проанализировать сущность категорий «экстремизм» и «терроризм»;
- изучить нормативно-правовую базу противодействия экстремистской и террористической деятельности в РФ;
- изучить имеющуюся практику противодействия экстремистской и террористической деятельности на территории России.

В работе были использованы следующие методы: метод теоретического анализа и синтеза.

Экстремизм и терроризм рушат основы института государственности и общественных отношений. Отсюда следует, что эти явления представляют собой социальную опасность всему обществу. Ни для кого не секрет, что радикальные взгляды и убеждения легче и быстрее формируются в молодежной среде, так как молодежь является наиболее подверженной социально-демографической группой к деструктивному воздействию.

На сегодняшний день внедрение экстремизма и терроризма в молодежную среду приобрело большие масштабы и имеет огромную угрозу для страны.

Именно, молодежная среда – эта та часть общества, где наиболее быстро идет реализация негативного протестного потенциала. Таким образом, молодежь пополняет ряды экстремистских и террористических организаций, которые активно используют молодых людей в собственных интересах.

Молодежные неформальные объединения формируются стихийно. В них также спонтанно появляются нормы, которые не фиксируются в уставах и инструкциях. Эти нормы со временем преобразуются в особые установки и ценностные ориентации. В одних неформальных организациях нет четкой структуры, в других есть лидер, разделение ролей и устойчивый состав.

В Федеральном законе от 6 марта 2006 года № 35-ФЗ «О противодействии терроризму» (ред. от 18 апреля 2018 г.) понятие «терроризм» рассматривается как идеология насилия и практика воздействия на принятие решения органами государственной власти, органами местного самоуправления или международными организациями, связанные с устрашением населения и (или) иными формами противоправных насильственных действий³.

Необходимо обозначить, что руководство страны постоянно концентрирует внимание на необходимость предотвращать проявления ксенофобии, расизма, антисемитизма. Так В.В. Путин под-

¹ Аналитический портал Гуманитарные технологии [Электронный ресурс]. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/global-terrorism-index/info>

² Информационно-аналитический портал правовой статистики Генеральной прокуратуры Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: http://crimestat.ru/regions_chart_total

³ Федеральный закон № 35-ФЗ от 06.03.2016 «О противодействии терроризму» (ред. от 06.07.2016) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58840/

черкивает, что борьба с террористической и экстремистской деятельностью является одной из приоритетных задач Министерства внутренних дел.

В РФ за последние годы была создана собственная система законодательства в сфере противодействия экстремистской и террористической деятельности. Одной из общих задач органов государственной власти, правозащитных и иных общественных организаций в России является обеспечение межконфессионального диалога и толерантности, которые призваны гарантировать мир и согласие в стране.

Конституция Российской Федерации является основной правовой базой противодействия экстремизму и терроризму. Конституция запрещает пропаганду и агитацию, которые возбуждают социальную, расовую, национальную или религиозную вражду и ненависть, является основной правовой базой по проблемам противодействия экстремизму и терроризму (ст.ст.13, 29)¹.

В Федеральном законе «О противодействии терроризму» указаны основные принципы борьбы с терроризмом, также показаны правовые основы профилактики терроризма и установлены правовые и организационные основы применения Вооруженных Сил Российской Федерации в борьбе с терроризмом.

Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» (ред. от 23 ноября 2015 года) закрепляет ключевые положения государственной политики противодействия всем формам экстремизма и терроризма, устанавливает меры ответственности за их совершение, а также предусматривает осуществление комплекса профилактических мер по предупреждению данных явлений².

Кроме выше перечисленного на территории России действует «Стратегия противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года», утвержденная Президентом Российской Федерации от 28 ноября 2015 года № Пр-2537 в целях конкретизации положений Федерального закона от 25 июля 2002 года № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности», Указа Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 года № 537 «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года»³. В Стратегии говорится, что одним из источников угроз национальной безопасности РФ признана экстремистская деятельность националистических, радикальных религиозных, этнических и иных организаций и структур, направленная на нарушение единства и территориальной целостности России, дестабилизацию внутривнутриполитической и социальной обстановки в стране.

Реализация «Стратегии противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года» осуществляется в три этапа.

Первая фаза стартовала в 2015 году. На этом этапе разработали план исполнения настоящей Стратегии, определили направления дальнейшего развития законодательства Российской Федерации в сфере противодействия экстремизму.

Второй этап реализуется с 2016 года до 2024 года. На этом этапе планируется:

1. Разработка законодательных и нормативно-правовых актов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, которые направлены на противодействие экстремизма
2. Выполнение мероприятий в соответствии с планом реализации Стратегии
3. Мониторинг результатов, достигнутые при реализации настоящей Стратегии
4. Прогнозирование развития ситуации в области межнациональных и межконфессиональных отношений в Российской Федерации и возможных экстремистских угроз;
5. Создание системы дополнительной защиты информационно-телекоммуникационных сетей, включая "Интернет", от проникновения экстремистской идеологии.

Последний этап – третий – будет реализоваться в 2025 году. В этом году планируется обобщить результаты реализаций Стратегии и сформировать предложения по разработке новых документов стратегического планирования в данной сфере.

Для обеспечения эффективности данной Стратегии следует осуществить весь комплекс мероприятий в законодательной и правоохранительной деятельности, в сфере национальной, ми-

¹ Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 // Справочно-правовая система [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

² Федеральный закон № 114-ФЗ от 25.07.2002 «О противодействии экстремистской деятельности» (ред. от 23.11.2015) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37867/

³ «Стратегия противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года» (утв. Президентом РФ 28 ноября 2014 года № Пр-2753) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_194160/

грационной, информационной политики. Следует выполнять все направления системно, не отдавать приоритет одним и пренебрегать другими.

Итак, законодательство Российской Федерации по противодействию экстремистской и террористической деятельности основывается на положениях Конституции Российской Федерации, общепризнанных принципах и нормах международного права. Также Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» (ред. от 23 ноября 2015 года), Федеральный закон от 6 марта 2006 года № 35-ФЗ «О противодействии терроризму» (ред. от 6 июля 2016 года) являются основными нормативными актами, определяющими правовые основы борьбы с экстремизмом и терроризмом, являются которыми определены правовые и организационные основы противодействия экстремистской и террористической деятельности.

1. Аналитический портал Гуманитарные технологии [Электронный ресурс]. URL: <https://gtmarket.ru/ratings/global-terrorism-index/info>

2. Информационно-аналитический портал правовой статистики Генеральной прокуратуры Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: http://crimestat.ru/regions_chart_total

3. Федеральный закон № 35-ФЗ от 06.03.2016 «О противодействии терроризму» (ред. от 06.07.2016) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58840/

4. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 // Справочно-правовая система [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

5. Федеральный закон № 114-ФЗ от 25.07.2002 «О противодействии экстремистской деятельности» (ред. от 23.11.2015) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37867/

6. «Стратегия противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года» (утв. Президентом РФ 28 ноября 2014 года № Пр-2753) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_194160/

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК 338

ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ИТ В МЕНЕДЖМЕНТЕ ГОСТИНИЧНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Е.А. Артёменко
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка, Россия*

В данной статье рассматриваются особенности и необходимость применения ИТ в ведении отечественного гостиничного бизнеса. В современном мире нельзя представить деятельность в сфере гостеприимства без использования различных информационных технологий. Без информационных технологий сейчас не может существовать ни одна гостиница/отель. От их использования зависит существование гостиницы/отеля, принятие верных управленческих решений, доходность.

Ключевые слова и словосочетания: *сервис, клиентская база, бизнес-процесс, гостиничный бизнес, технологии*

DOMESTIC EXPERIENCE OF USING IT IN THE MANAGEMENT OF HOTEL ENTERPRISES

This article discusses the features and necessity of applying IT in the conduct of the domestic hotel business. In the modern world it is impossible to imagine activities in the field of hospitality without the use of various information technologies. Without information technology, now there can be no ho-

tel / hotel. The existence of a hotel / hotel, making right management decisions, profitability depends on their use.

Keywords: *service, customer base, business process, hotel business, technology.*

Актуальность данной статьи представляется тем, что роль ИТ в управлении предприятием гостеприимства бесспорно велика, по причине хотя бы того, что благодаря этим технологиям существенно возрастает эффективность принятия решений и сама система менеджмента гостиницы.

Так же благодаря современным ИТ качественно возрастает уровень конкурентоспособности предприятия на рынке гостиничных услуг. Использование данных технологий позволяет усовершенствовать внутренние менеджмент процессы гостиницы, ярко выделить конкурентные преимущества и позволить предприятию гостиничной индустрии использовать свои преимущественные позиции.

Данное позиционирование делает позиции такой организации более прочными.

Цель статьи – обосновать необходимость внедрения ИТ и продуктивного использования последних в практике отечественного гостиничного бизнеса.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- исследовать методологию ведения бизнес-процессов гостиничных предприятиях с применением ИТ;
- рассмотреть существующий в нашей стране опыт применения ИТ в менеджменте гостиничных предприятий.

Методы, используемые при проведении исследования: анализ, анализ-синтез, наблюдение.

Внедрение ИТ в методологию ведения бизнес-процессов гостиничных предприятиях даёт неограниченные возможности по внедрению новых продуктов и услуг на потребительский рынок. Так же это создаёт неограниченные возможности в рамках маркетингового планирования и привлечения новых потребителей гостиничных услуг.

Внедрение ИТ в сферу гостиничной индустрии отечественного сегмента произошло несколько десятилетий назад и на сегодня ИТ заняли крепкие позиции, несмотря на прочные позиции гостиничных информационных систем, ИТ постоянно модернизируются. Перспективы и повсеместность внедрения ИТ на сегодня совершенствуют все внутренние бизнес-процессы гостиничного предприятия. Так же благодаря информационным технологиям взаимоотношения с потребителями гостиничного предприятия поднимаются на качественно новый уровень. Хотелось обратить внимание, что отечественные отели, даже не сетевого уровня взяли за практику использования ИТ разработок достаточно высокого уровня. Приведём пример некоторых из них:

- «Русский отель» (без контактная система бронирования);
- «Эдельвейс» (функции брони, возможности выставления единого счёта за все услуги гостиницы);
- «Логус» (консолидация всех бизнес процессов, создание клиентской базы-данных, формирование нежелательного списка клиентов).

Основная цель данных систем: возможность бронирования на дату заезда, создание клиентской базы данных, упорядочивание бизнес-процессов гостиниц.

С применением ИТ в бизнес-процессе гостиницы уходят от бумажного документооборота, что обеспечивает высокую эффективность в деятельность предприятия. Абсолютное большинство отечественных предприятий гостиничного сервиса внедрили ИТ во внутренние бизнес-процессы, что стало залогом чёткого и правильно выверенного менеджмента организации. К примеру, даже внедрение самого первого системного обеспечения гостиничного бизнеса «Русский отель» позволило отечественной инфраструктуре гостеприимства сократить риски и снижение доходности от бизнеса, исключив «пустые» брони и не соблюдение персональных пожеланий гостей.

Современная индустрия гостеприимства может воспользоваться огромным количеством программных продуктов для российских отелей. Причём это разработки как отечественных, так и зарубежных производителей. Упомянем наиболее удачно интегрированные западные программные продукты: Libra Hospitality, Hotelier.PRO, Edelink. Данные ИТ очень быстро нашли своего потребителя и были успешно использованы как малыми, так и сетевыми гостиничными предприятиями. При чём именно западные ИТ разработки более популярны у отечественных отельеров, в силу того, что последняя может быть интегрированная с меньшими рисками на

любую существующую ИТ и любой бизнес-процесс, создавая удобные бизнес-сети для клиента: проживание-бар, проживание-такси, проживание-конференц-связь и прочее.

Наличие современных ИТ в ведении гостиничного бизнеса позволяет комплексно контролировать все менеджмент процессы гостиницы. Так же современные технологии качественно выводят на новый уровень процессы взаимодействия с потребителями продукта индустрии гостеприимства. Долгое время отечественная индустрия гостеприимства была совершенно далека от направлений развития, свойственных мировым тенденциям [1, с.2]. Данная проблема раскрывалась в нежелании владельцев отелей «вкладываться» в программное обеспечение и обучение персонала работы с ним. Тем более, что любое программное обеспечение для гостиниц, как минимум, интегрируется с ИС, что количественно повышает необходимость обучения служащих отеля или гостиницы.

При управлении гостиничными предприятиями посредством ИТ стоит обратить повышенное внимание на процедуру планирования в системе менеджмента. Таким образом, основная цель ИТ индустрии гостиничного сегмента – это управление внутренними менеджмент потоками начиная от управления финансами и заканчивая подбором персонала. Упомянутая система никоим образом не раскрывает весь функционал ИТ, а лишь касается менеджмент процессов организации [2, с. 23].

Кроме автоматизации менеджмент-процессов гостиничного предприятия автоматизируются и процессы функционального назначения, такие как электронные ключи, система безопасности, система «умный дом».

Так же в рамках постоянной диверсификации гостиничных предприятий популярным стало использование программного обеспечения, направленного на менеджмент в сфере финансовых потоков организации. Гостиницы, внедряющие такие инновации становятся не просто конкурентоспособней своих коллег по бизнесу, а могут похвастаться приростом экономического потенциала.

Внедряемые технологии постоянно обретают свою актуальность и всё более совершенно способны отладить внутри гостиничные процессы, начиная от системы «карточки гостя» и заканчивая процедурой выезда. Необходимость внедрения ИТ в сферу гостиничного бизнеса обусловлена ещё и сложностью менеджмент процессов, которые постоянно видоизменяются под воздействием внешней среды.

Подобное программное обеспечение позволяет подключить систему менеджмента относительно каждой заявки, что позволяет разработать наиболее комфортные условия для того или иного бизнес-процесса.

По мнению ряда аналитиков, внедрение ИТ технологий увеличивает рентабельность гостиничного бизнеса практически на 7%. [3, с. 20]. Таких показателей можно достичь практически на всех уровнях процессов менеджмента, основными индикаторами которых выступают:

- показатели рентабельности гостиницы;
- рефлексия от внешней среды;
- эффективность бизнес-процессов;
- формирование цен на услуги.

Современные технологии управления гостиничным предприятием направлены на удовлетворение самого повышенного требования владельца бизнеса. ИТ были заимствованы отечественным бизнесом из мировых практик, где они подтвердили свою высокую эффективность. Как следствие, использование ИТ в ведении бизнеса направлено, прежде всего, на повышение прибыли организации и на систематизацию существующих процессов менеджмента. Такой оптимистичный сценарий объясняется клиенто-ориентированностью ИТ.

Кроме того, при внедрении ИТ качественно совершенствуются и процессы маркетинга гостиничного предприятия, сводя свою деятельность не только к поиску новых клиентов, но и к совершенно новому подходу к каждому потребителю услуг. Таким шагом становятся как бонусные программы для поощрения постоянных клиентов, так и разработка системы скидок в рамках программы. Отладить данные процессы можно только с использованием ИТ менеджмента.

Специфика гостиничного бизнеса ещё состоит и в том, что это такие предприятия, функциональный цикл которых включает круглые сутки, следовательно, любая задержка или форс-мажор технического характера способны повлечь самые неприятные последствия. Причём они могут коснуться не только гостя, но и хозяев гостиничного бизнеса. Следовательно, современные ИТ должны постоянно внедряться и актуализироваться в гостиничном бизнесе.

Для подстраховки менеджмент процессов необходимо понимать, что все ИТ необходимо подвергать профилактической работе. Чаще всего такие работы проводятся когда клиенто-поток спадает, а именно в ночное время. После проведения таких работ необходимо представить отчёт, который копируется и передаётся во все значимые бизнес-подразделения, и конечно же, руководству гостиницы.

Такие мероприятия позволяют своевременно выявить возможные риски в деятельности гостиницы. Наиболее уязвимой составляющей инфраструктуры электронного обеспечения гостиницы является база данных постоянных гостей. Именно такие гости являются стабильными элементами, приносящими стабильный доход. От регулярности гостя зависит и ориентация персонала на потребительский сегмент [4, с.14].

Повышение спроса на гостиничные услуги позволяет выработать наиболее стабильный и комфортный формат получения прибыли. Именно гостиничные ИТ способны создать имиджевый и качественный образ современной гостиницы, которая ориентирована на решение всех клиентских запросов относительно уровня и качества оказываемого сервиса.

Такая расстановка вещей должна быть характерна для всей гостиничной индустрии [5, с. 17]. ИТ сегодняшних гостиничных предприятий всецело направлены на облегчение жизни не только гостя, но и на комфорт в работе персонала. При чём благодаря ИТ вся деятельность современной гостиницы может быть максимально скоординирована и направлена на получение максимальной прибыли.

Большинство гостиничных услуг становятся комфортными и легко доступными именно благодаря возможности интеграции ИТ в менеджмент процессы отеля. К примеру у гостя есть возможность не расплачиваться, к примеру, за каждый съеденный ужин, за каждое посещение бассейна или сауны внутри гостиничного комплекса, а оплатить весь счёт полностью. Такая простота возможна благодаря внедрению ИТ во все процедуры услуг.

Такое рассредоточение позволяет владельцам гостиниц избежать ненужных издержек, начиная от учёта остатков на кухне и заканчивая подведением итогов по общей прибыли от деятельности организации [5, с.24]. Если же ИТ плотно интегрировать с телевизионной системой, то у клиентов есть возможность не только отслеживать состояние собственного автомобиля на стоянке, но и проверять гостиничный счёт.

Такое же удобство усматривается и при ИТ привязке к ключу от номера. В таком случае замок будет реагировать на электронный ключ ровно столько, сколько гость будет проживать в гостинице.

Интеграция ИТ к номерному фонду даёт возможность администратору видеть, когда клиент покидает номер или звонит из номера, в таком случае к гостю обращаются по имени, что существенно поднимает уровень услуг и качество гостиничного обслуживания.

Демонстрируя персональный подход к каждому клиенту. Обслуживающий персонал гостиницы так же использует ИТ в рамках служебных обязанностей. Сообщая путём набора комбинации клавиш о состоянии комнаты. Переводя её из статуса «уборка» в статус «готова к заселению». Такая координация служб очень комфортна для клиента и службы размещения.

В заключение статьи сделаем вывод. Необходимость внедрения ИТ в практику и работу отечественного гостиничного предприятия – это не просто дань моде, это необходимые составляющие конкурентоспособности гостиницы и поведения её на рынке гостиничных услуг. Именно та гостиница будет востребована, которая целиком и полностью соответствует ожиданиям гостей. Сделать это можно при наличии актуального и используемого ИТ сервиса.

1. Батра, Р. Рекламный менеджмент: Пер. с англ. / Р. Батра, Д.Д. Майерс, Д.А. Аакер. – 8-е изд./ Р. Батра – М.: Вильямс, 2015. – 780 с.

2. Беляев, В.И. Маркетинг: основы теории и практики: учеб./ В.И. Беляев. – М.: КНОРУС, 2013. – 672 с.

3. Бондаренко, Г.А. Менеджмент гостиниц и ресторанов / Г.А. Бондаренко. – Минск: Новое знание, 2014. – 337 с.

4. Брага, В.В. Автоматизированные информационные технологии / В.В. Брага. – М.: Компьютер: ЮНИТИ, 2015. – 316с.

5. Браймер, Р.А. Основы управления в индустрии гостеприимства / Р.А. Браймер; пер. с англ. – М.: Аспект Пресс, 2014. – 452 с.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В НАХОДКИНСКОМ ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ

А.Б. Ахметова
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

Статья посвящена основным проблемам реализации дошкольного образования в учреждениях Находкинского городского округа на основании социологического опроса среди родителей дошкольников. Результаты опроса позволили выявить самые актуальные проблемы дошкольных образовательных учреждений, среди которых проблемы организации питания, нехватка педагогических кадров, режима работы, материально-технической оснащенности детских садов.

Ключевые слова и словосочетания: образование, дошкольное образование, родители, дошкольники, дошкольное образовательное учреждение, качество дошкольного образования.

THE MAIN PROBLEMS IN THE IMPLEMENTATION OF PRE-SCHOOL EDUCATIONAL POLICY IN NAKHODKA CITY DISTRICT

The article is devoted to the main problems of implementation of preschool education in the institutions of Nakhodka city district on the basis of a sociological survey among parents of preschool children. The results of the survey revealed the most urgent problems of pre-school educational institutions, including the problems of catering, lack of teaching staff, mode of operation, material and technical equipment of kindergartens.

Keywords: education, preschool education, parents, preschool children, preschool educational institution, quality of preschool education.

Россия является социальным государством, важнейшей функцией которого является обеспечение права каждого гражданина на образование, что закреплено в Конституции Российской Федерации. В соответствии со ст. 43 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на образование [1].

Под образованием понимают процесс и результат приобщения человека к знаниям о мире, ценностям, опыту, накопленному предшествующими поколениями [7, с. 132].

В соответствии с положениями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» современное образование в нашей стране включает в себя несколько уровней [2]:

- дошкольное образование;
- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее общее образование;
- среднее профессиональное образование;
- высшее образование – бакалавриат;
- высшее образование – специалитет, магистратура;
- высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.

Первым и самым важным этапом образования в жизни человека является дошкольное образование, в период получения которого закладываются первоначальные навыки и умения, остающиеся с человеком на всю его жизнь. В этот период ребенок начинает осознавать себя и свое место в этом мире, когда он учится общаться, взаимодействовать с другими детьми и взрослыми.

Дошкольное образование осуществляется на основе ряда важных принципов [5, с. 73]:

- принцип полноценного проживания ребенком всех этапов детства (младенческого, раннего и дошкольного возраста), обогащения детского развития;

- принцип построения образовательной деятельности на основе индивидуальных особенностей ребенка, при котором он становится активным в выборе содержания своего образования, его субъектом;
 - принцип содействия и сотрудничества детей и взрослых, признания ребенка полноценным участником образовательных отношений;
 - принцип поддержки инициативы детей в процесс различных видов деятельности;
 - принцип сотрудничества с семьей;
 - принцип формирования познавательных интересов действий ребенка в процесс различных видов деятельности;
 - принцип возрастной адекватности дошкольного образования, т.е. соответствия условий, требований, методов возрасту и особенностям развития ребенка;
 - принцип учета этнокультурной ситуации развития детей.
- В задачи дошкольного образования входит [4, с. 22]:
- обеспечение охраны жизни и здоровья, физического развития детей;
 - реализация развития детей (индивидуальное, социально-личностное, художественно-эстетическое);
 - осуществление коррекционно-развивающего обучения детей;
 - организация взаимодействия и сотрудничества с семьями воспитанников.

Управление системой дошкольного образования происходит на всех уровнях: федеральном, региональном и муниципальном. Особое значение имеет муниципальный уровень управления дошкольным образованием.

Муниципальное управление образованием представляет собой организованный, целенаправленный процесс, обеспечивающий высокоэффективную систему услуг и условий, отвечающий потребностям всех слоев и групп населения, превращающий образование в развивающую и развивающуюся систему [6, с. 10].

В рамках муниципального управления рассматриваемой системой образования функционирует широкая сеть учреждений и органов власти, которые, в свою очередь образуют систему дошкольного образования со своими связями, целями и задачами.

Управление системой дошкольного образования в Находкинском городском округе осуществляется в соответствии с действующим российским законодательством в сфере образования, основным субъектом данной системы является дошкольное образовательное учреждение, главными функциями которого являются реализация образовательной деятельности, организация пристра и ухода за детьми.

Дошкольное образование является процессом постоянно меняющимся и преобразующимся. В каждом временном периоде существует ряд проблем и приоритетов. Так и в настоящее время в дошкольной образовательной системе Находкинского городского округа существует немало серьезных проблем, для выявления которых был проведен социологический опрос.

Социологический опрос был проведен путем анкетирования среди родителей детей, посещающих дошкольные образовательные учреждения данного муниципального образования, так как именно родительская оценка качества дошкольного образования является более объективной, а значит, ее необходимо принимать во внимание дошкольным образовательным учреждениям и Управлению образования в ходе решения тех или иных вопросов, связанных с системой дошкольного образования.

В анкете были представлены вопросы о способе получения места в дошкольном учреждении, его местоположении, о его материально-технической оснащенности, качестве предоставляемого питания, его организации, о профессиональных качествах педагогического состава детских садов, об их численной достаточности, дополнительных денежных сборах.

В результате проведенного опроса был выявлен ряд важных проблем в рассматриваемой сфере.

Из опроса было определено отношение родителей к материально-технической оснащенности дошкольного учреждения. Это относится и к группам, и к спортивным залам, и к территории вокруг детского сада, главным образом, к оснащению игровых площадок.

Родители не в полной мере удовлетворены состоянием материально-технической базы дошкольных учреждений, которые посещают их дети. В группах имеется недостаточное количество игрушек, игровых и строительных наборов, материалов для изобразительной деятельности, конструирования. Также большая часть мебели, имеющейся в группах, устарела и нуждается в обновлении. Спортивные залы недостаточно оснащены современным спортивным обо-

рудованием и инвентарем для обеспечения полноценной двигательной активности детей. Материально-техническое оснащение игровых площадок на территориях детских садов также не удовлетворяет родителей дошкольников. На территориях детских садов имеются песочницы, горки, качели, однако набор физкультурного оборудования для реализации двигательной активности детей на площадках детского сада весьма ограничен.

Важным пунктом опроса был вопрос о качестве питания в дошкольных образовательных учреждениях Находкинского городского округа. Рациональная организация питания детей дошкольного возраста является важной проблемой. Набор продуктов, включаемых в меню в детских садах, должен быть основан на национальных и территориальных особенностях питания детей, их здоровье. Правильно организованное питание, полноценное и сбалансированное по содержанию основных пищевых веществ обеспечивает нормальный рост и развитие детского организма, оказывает существенное влияние на иммунитет ребенка по отношению к различным заболеваниям, повышает его работоспособность и выносливость, способствует оптимальному нервно-психическому развитию.

Опрос показал, родителей не удовлетворены качеством питания совсем. В качестве причины неудовлетворенности указаны однообразность питания, недостаточное количество в меню овощей и фруктов, а также его качество, связанное с возможными нарушениями санитарно-эпидемиологического режима в работе пищеблока. *Плохое питание в детском саду грозит ребенку увеличением рисков острых респираторных заболеваний, а детскому саду – возросшим количеством часто и длительно болеющих детей.*

Родителей детей дошкольников волнует количество педагогического состава и иных работников детских садов. Опрашиваемые отмечают острую нехватку воспитателей, нянечек, логопедов, дефектологов, психологов, социальных педагогов. Причинами данной проблемы можно назвать низкую заработную плату, большую психоэмоциональную нагрузку при ненормируемой работе, огромную ответственность за жизнь и безопасность детей, «непристизжность» профессии, по мнению молодежи. Все эти причины объективно способствуют оттоку педагогических кадров из дошкольных учреждений.

Заключительным вопросом в анкете был вопрос о том, устраивает ли родителей режим работы дошкольных учреждений. В данном случае стоит отметить, что большая часть родителей работает на сменных работах, некоторые работают до 18 часов, некоторые заканчивают работу и в 8 часов вечера. Это, естественно, создает для родителей серьезные трудности, в том, чтобы забрать своего ребенка из детского сада. Поэтому для родителей стоит острый вопрос в том, чтобы дошкольных образовательных учреждениях работали так называемые «дежурные группы», где могли бы находиться дети, чьи родители не могут их забрать в основное рабочее время дошкольного учреждения.

Таким образом, в ходе проведенного опроса среди родителей дошкольников Находкинского городского округа был выявлен актуальных проблем в сфере дошкольного образования:

- проблема материально-технической оснащенности дошкольных образовательных учреждений;
- проблема питания и его организации в дошкольных образовательных учреждениях;
- проблема нехватки сотрудников в дошкольных образовательных учреждениях;
- проблема режима работы дошкольных образовательных учреждений.

Для эффективной реализации образовательной политики в сфере дошкольного образования в Находкинском городском округе необходимо решить все существующие в этой сфере проблемы.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

3. Галигузова Л.Н. Дошкольная педагогика: учебник и практикум для СПО / Л.Н. Галигузова, С.Ю. Мещерякова-Замогильная. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 284 с.

4. Кораблева Г.Б. Дошкольное образование в России: состояние и проблемы кадрового потенциала / Г.Б. Кораблева // Вестник Тюменского государственного университета. 2018. – № 4. – С.71-79.

5. Коротина К.С. Особенности муниципального управления образованием и его нормативно-правовое регулирование / К.С. Коротина // Вопросы экономики и управления. – 2017. – № 4. – С. 10–12.

6. Осипова А.С. Современная система образования в России: анализ состояния, проблемы и пути решения / А.С. Осипова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2016. – № 5. – С. 132–136.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК 658.65

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ

А.О. Барановская
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В настоящее время компаниям различной сферы нашей страны уделяется огромное внимание кадрам. Правильная постановка задач между сотрудниками влечет эффективность работы компании. Вопрос об адаптации новых сотрудников на предприятии остается открытым, так как способствует росту и развитию компании на рынке труда, за счёт слаженной работы сотрудников.

Ключевые слова: адаптация персонала, руководитель, компания, новый сотрудник, эффективная работа, программа адаптации, причина ухода.

PERSONNEL ADAPTATION IN THE COMPANY

Currently, companies in various spheres of our country pay great attention to personnel. Correct setting of tasks between employees leads to company efficiency. The question of the adaptation of new employees in the enterprise remains open, as it contributes to the growth and development of the company in the labor market, due to the well-coordinated work of employees.

Keywords: staff adaptation, manager, company, new employee, effective work, adaptation program, reason for leaving.

В настоящее время одной из актуальных проблем на предприятии является подбор квалифицированного персонала и последующая адаптация. Необходимо правильно вовлечь нового сотрудника в процесс работы компании и создать продуктивно работающий, сплочённый коллектив. Если правильно ввести в должность нового сотрудника, в дальнейшем зависит эффективность работы новичка и насколько успешным станет для него период адаптации. После плохой адаптации сотрудника к новой работе влечет причины низкой работоспособности. Целью статьи является этапы разработки программы адаптации новых сотрудников. Задача в ходе написания статьи – это выявление причин незавершенной адаптации.

Для решения поставленной задачи были использованы следующие методы исследования: библиографические, исследовательские, поисковые.

Адаптационный процесс является управляемым и направленным на приспособление нового работника к организационной культуре компании, к внутрикорпоративному распорядку, к требованиям и ожиданиям, предъявляемым к нему компанией, и к собственному рабочему месту [3, с. 34].

Внедрение изменений в процесс адаптации – это сложная задача, которая требует больших временных затрат. Его можно начать с поиска новых идей и изучения последних тенденций в этой области. После этого необходимо будет создать концепцию, которая заинтересует всех заинтересованных лиц и будет служить путеводной нитью в ходе реализации. Без четкой концепции все усилия осуществить значимые изменения вряд ли увенчаются успехом.

Адаптация персонала – это функция управления персоналом, которая позволяет вести сотрудника в новую работу.

Адаптация персонала используется для новых сотрудников компании или при переходе сотрудника с одной должности на другую, в которой нужны новые знания или новые навыки.

Корпоративная культура в компании является лучшей программой адаптации. Потому что можно прописать много правил, много принципов, много инструкций, однако, если эти инструкции не на уровне привычек всей команды, то новый сотрудник будет входить в должность очень долго.

Важно понимать, что по мере того, как компания начинает расти, сложность организации программы обучения увеличивается. Поскольку на старте компания может проводить программу адаптации на уровне лично руководитель на протяжении первой недели или двух недель обучается сотрудник. Впоследствии начинают внедрять новые инструменты, добавлять презентации, учебные карты, добавлять самые разные тесты, опросники – для того чтобы сотрудник лучше входил в курс дела. Но когда компания становится большой, контролировать становится все сложнее. Поэтому очень важно, по мере роста компании, необходимо чтобы появился отдельный менеджер по адаптации персонала. В его обязанности входит совершенствование программы адаптации компании и он курирует процесс ведения новых сотрудников в должность.

В первые рабочие дни большинство сотрудников боятся не справиться с полученной работой, не влиться в коллектив и не найти общий язык с руководством. Обычно, возникают такие ситуации, что новый сотрудник не видит поддержки от уже сформированного коллектива и, не получив поддержки, принимают решение о поиске новой организации. Компания снова тратит большие деньги на поиск, отбор новых кандидатов на вакантные места.

Новый сотрудник первый день в коллективе, где никого не знает, ему рассказали, что нужно сделать, но он не до конца понял как это сделать, на него практически никто не обращает внимание, а если человек еще и стеснительный, то он просто боится попросить о помощи. Со временем с этого сотрудника начинают уже что то требовать. Следствие всего этого недопонимание и увольнение.

Новичок в первый день работы сталкивается с некоторыми страхами:

- страх первого контакта;
- страх неудачи;
- страх всеобщего мнения.

Вот поэтому так важен период адаптации. Адаптация поможет снять стресс у человека. Ответить на кучу вопрос и дать ему направление, в котором стоит двигаться.

Ключевой момент адаптации нового сотрудника в первый рабочий день важно соблюсти рабочий баланс. Ошибками будут как игнорирование новичка, так и напротив – информационный перегруз. Главная задача первого дня – это закрыть все базовые потребности человека.

Незавершенная адаптация является одной из основных причин низкой работоспособности. Новый сотрудник всегда обходится организации дороже, чем его предшественник, так как требуется достаточно длительное время для его адаптации, направленной на вхождение в трудовой коллектив, достижение количественных и качественных показателей деятельности, усвоение элементов корпоративной культуры [1, с. 688].

Причинами ухода могут быть завышенные ожидания нового сотрудника, не совпавшие с реальной жизнью организации, сложный процесс интеграции в новую организационную среду, неэффективная система адаптации персонала, отсутствие стремления понять корпоративную культуру [2, с.136–145].

Период адаптации всегда наступает после тщательной процедуры отбора кандидатов на вакантное место. Если процесс отбора сотрудников был неэффективен, а это начинается с собеседования, анкетирования, сбора пакета документов, то рабочее место займет неквалифицированный сотрудник, который не отвечает всем требованиям назначенной должности и отсюда следует, что возникают трудности в период адаптации.

Если есть четкий и структурируемый план по обучению сотрудников, компания может заметно снизить планку профессиональных требований в нём. То есть компания будет набирать людей с минимальным уровнем профессиональных компетенций, которые он должен приобрести до того, как человек пришел работать в новую компанию. И дать ему те знания и умения, которые нужны здесь и сейчас. Для этого очень важно, чтобы на предприятии был оптимизирован план адаптации.

Поэтому система адаптации персонала в организации должен включать:

- ориентацию персонала;
- приращение к наставнику;

- обучение на рабочем месте;
- адаптационные тренинги;
- контроль процесса адаптации со стороны непосредственного руководителя;
- анкетирование по результатам прохождения испытательного срока;
- план индивидуального развития нового сотрудника;
- оценку эффективности системы адаптации персонала в организации.

Задача менеджера компании в первый рабочую неделю составить план действий для нового сотрудника. В первую неделю сотрудник должен четко понимать должностные обязанности.

Новичку немаловажно предоставить свое рабочее место. Он должен почувствовать свою некую стабильность.

Вообще процесс адаптации можно условно разделить на 4 части:

1 знакомство с компанией. Знакомить с компанией должен человек играющий большую роль в жизни компании, когда он живет ею, те эмоции, с которыми он будет рассказывать, будут играть большую роль при презентации компании. Желательно чтобы это был директор или HR-менеджер компании. На этом этапе нужно познакомить с историей компании, рассказать о руководстве и о корпоративной культуре компании;

2 знакомство с сотрудниками. Как пример, на общем собрании представить человека всему коллективу, где они смогут пообщаться и позадавать друг другу различные вопросы;

3 практические знания и навыки. Необходимо создать обзорный день. Пусть новый сотрудник посмотрит на процесс работы со стороны, чтобы он имел возможность задать вопросы и получить на них ответы;

4 закрепление наставника. У каждого в команде есть ответственный человек – это может быть линейный руководитель или человек с перспективой на будущее в команде.

Специалисты в области управления выделяют два вида ориентации персонала:

- введение в организацию;
- введение в должность.

Введение в организацию осуществляется менеджером по персоналу и содержит общее представление об организации, основные условия занятости, систему оплаты труда и льготы, охрану труда и технику безопасности, экономические факторы, трудовые отношения [4, с.13-15].

Так же в первый месяц можно использовать метод тени. В этом случае новичок становится буквально тенью своего наставника и следует за ним на протяжении всего рабочего дня. Эта система отлично работает в торговых сетях и тех областях деятельности, где от нового сотрудника требуется соблюдение правил, чем проявление инициативы. Каждодневные ситуации. Этот метод состоит из трех стадий:

– подготовка – на этом этапе заключаются договоренности, какие ситуации будут использоваться, какие навыки необходимо прокачать новому сотруднику.

– работа в поле – на этом этапе новичок следует за опытным сотрудником действительно, как тень.

– обратная связь – здесь новичок может задать вопросы, а старший товарищ обсудить ситуации, когда он действовал неверно.

Многие руководители допускают большую ошибку, когда набирают персонал в компанию, сразу же дают им задание, люди не обучены, люди не умеют ничего делать.

Новый сотрудник выполняет работу, настолько насколько хватает личного понимания и, как правило, руководителя не устраивает и он увольняет сотрудника с компании. Многие компании повторяют эту ошибку из раза в раз. Поэтому руководитель компании должен понимать, что в лучшем случае, он может взять на работу адекватного человека, то есть такого человека, который понимает, что такое работа и который умеет учиться, готов учиться и умеет работать, а сами сотрудники и компания в целом должна в этом ему помочь.

В каждой компании должна быть программа адаптации новых сотрудников. Программа адаптации – это подробный список навыков и знаний, которыми должен владеть человек, чтобы приносить результат компании. Соответственно, что необходимо предпринять:

– вначале необходимо выписать все эти знания, навыки, умения, которые должны быть у человека.

– необходимо продумать, что должен новый сотрудник изучить, что он должен посмотреть, какую книгу прочитать, на какой тренинг пойти, с кем пообщаться для того чтобы он получил все эти знания, навык или компетенцию.

– необходимо высчитать время, которое нужно для того чтобы новый сотрудник всем этим овладел.

Разработав все эти пункты, вы получаете «Программу адаптации в вашей компании». Чем более он будет подробным, тем соответственно будет качественная работа этого сотрудника после прохождения этапа адаптации.

Соответственно, в компанию приходит новый человек, работодатель дает ему программу адаптации, где написано, что он должен выучить, работодатель выставляет контрольные точки, то есть как-то тестирует его знания, насколько грамотно или неграмотно он программу адаптации прошел. Только после того как он изучил всё что вам нужно, вы можете давать ему задачи. И только тогда руководитель может что-то требовать.

В первое время компания инвестирует в нового сотрудника, но инвестиции компании окупятся со временем, если человек будет приносить потом результат бизнесу. Таким образом, прежде чем требовать с нового человека, руководителю необходимо убедиться в том, что дала ли компания новому сотруднику все возможности, чтобы он стал профессионалом. И только так компания получает реально ценных и лояльных сотрудников, потому что они понимают, что до того как они попади в компанию они ничего не умели. А уже в компании они научились, и они могут приносить реально продуктивные результаты.

Успешной адаптации является коэффициент текучести кадров для сотрудников для нового персонала.

Если правильно спланировать программу адаптации в компании, то это приведет к следующему:

- снижению текучести кадров;
- удовлетворенность трудом у нового сотрудника;
- экономия времени у всех рядовых сотрудников компании;
- минимизация издержек на период вовлеченности в рабочий процесс.

После завершения программы адаптации руководитель компании делает определенные выводы, на основании сильных и слабых сторон сотрудника. Работодатель может направить сотрудника на правильный путь, дать рекомендации, но если же он не видит в новом сотруднике продвижений и заинтересованности – такой сотрудник не принесёт эффективность в работу компании.

Таким образом, можно сделать выводы следующие:

- каждой компании необходимо чётко понимать, что такое адаптация и как правильно применить свою программу адаптации.
- правильно подобранная схема в адаптации нового сотрудника, сможет предотвратить издержки в работе компании и быть конкурентоспособным предприятием на рынке труда.
- главная цель в адаптации сотрудника – это возможность быстро и эффективно достичь желаемого результата всей сплоченной командой.

Таким образом, адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

1. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.

2. Леднева, С.А. Диагностика организационной культуры в компаниях сферы услуг и торговли / С.А. Леднева, А.А. Кудрина // Мотивация и оплата труда. – 2016. – №2. – С.136-145.

3. Управление персоналом: учебник / под общ. ред. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 570 с.

4. Янченко, Д.Р. Адаптация как один из факторов повышения производительности труда персонала / Д.Р. Янченко, М.Г. Филимянова // Актуальные тенденции в современной науке Сборник статей Международной научно практической конференции, 2017. – С. 13–15.

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ГРУППЫ КОМПАНИЙ «FUSION GROUP»

А.Н. Белова

бакалавр

Е.А. Нигай

научный руководитель

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток*

В статье рассматривается система мотивации административно-управленческого персонала на примере группы компаний «Fusion Group». Для успешного функционирования компании, система мотивации должна соответствовать характеристикам работающих в компании сотрудников и их типу мотивации.

Ключевые слова и словосочетания: *управление персоналом, мотивация, система мотивации, персонал, психология коллектива.*

RESEARCH OF MOTIVATION OF ADMINISTRATIVE AND MANAGERIAL PERSONNEL IN GROUP OF COMPANIES «FUSION GROUP»

The article discusses the system of motivation of administrative and management personnel on the example of the «Fusion Group». For the successful functioning of the company, the motivation system must match the characteristics of the employees working in the company and their type of motivation. Russia's higher education institutions – weak progress and low level of training foreign students.

Keywords: *human resource management, motivation, the system of motivation, personnel management, collective psychology.*

Мотивация играет одну из ключевых ролей в системе управления персоналом и является достаточно сложным процессом, влияние на который лучше всего производить комплексно.

Российские ученые детально изучают воздействие мотивационных систем на работу всей системы управления персоналом. И приходят к выводу о том, что мотивация неразрывно связана с производительностью труда, лояльностью сотрудников организации, психологическим климатом в коллективе.

Мотивация работников занимает особое место среди факторов, влияющих на повышение результативности деятельности современных предприятий, а также повышение их конкурентоспособности на рынке [2].

Разным сторонам вопроса о мотивации посвящены многочисленные работы российских и зарубежных ученых: А.Я. Кибанова, В.И. Герчикова, М. Альберта, Ю.Г. Одегова, С.А. Шапиро и др.

Существуют разные определения понятия «мотивация». В классической литературе приводятся следующие определения:

М. Мескон, М. Альбрет и Ф. Хедоури определяют мотивацию как процесс стимулирования самого себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

По мнению О.С. Виханского и А.И. Наумова, мотивация – это совокупность сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с затратой определенных усилий, на определенном уровне старания и добросовестности, с определенной степенью настойчивости в направлении достижения определенного результата.

На основе анализа предложенных авторами определений, предлагается следующие обобщающее определение понятия мотивация.

Мотивация – это процесс удовлетворения личных потребностей сотрудников и следования ценностным ориентирам, согласованный с целями организации и осуществляемый при помощи влияния субъектов управления.

Мотивация часто отождествляется с процессом стимулирования сотрудников, хотя они являются разными понятиями.

Под мотивацией понимается процесс удовлетворения интересов сотрудников. Стимулирование работников – это определенный комплекс мер, дополняющий внутреннюю мотивацию сотрудников материально [3].

Функция мотивации заключается в том, что она оказывает влияние на трудовой коллектив предприятия в форме побудительных мотивов к эффективному труду, общественного воздействия, коллективных и индивидуальных поощрительных мер. Данные средства влияния активизируют работу субъектов управления, повышают эффективность всей системы управления организацией [1].

Многие руководители российских компаний считают, что для успешной мотивации сотрудника достаточно только своевременной выплаты заработной платы, или небольшого ежегодного вознаграждения. Этот подход хоть и бывает успешно функционирующим, но является не совсем верным.

В наше время в рабочий процесс человек включается не только для выживания, получения материальных благ и удовлетворения своих потребностей, но и из других, совершенно различных побуждений, обусловленных его личной ценностной иерархией.

Fusion Group - один из самых больших ресторанных холдингов на Дальнем Востоке. Административно-управленческий персонал представляет ИП Ницора А.В.. Компания обеспечивает управление и успешную работу сети ресторанов японской кухни «Токио» и кофейни «Мидия», расположенных во Владивостоке и других городах Приморского края – в Артеме, Находке и Уссурийске.

Компания существует на рынке более 10 лет. Дата создания компании – 29 августа 2008 года. В это же время открыт первый ресторан сети «Токио». С момента открытия организация значительно развилась.

На данный момент открыты десять ресторанов сети «Токио» и одна кофейня «Мидия». Рестораны компании популярны среди жителей города и приносят стабильную прибыль.

В компании действует организационная структура функционального вида. Формируется так называемая иерархия управленческого процесса.

Во главе компании стоит индивидуальный предприниматель, руководящий административным отделом. От административного отдела она спускается к руководителям подразделений, которые уже доводят информацию о работе компании до сотрудников своего отдела.

Среднесписочная численность сотрудников офиса последние три года не изменяется и составляет 68 человек в 11 подразделениях. На места уволившихся сотрудников в течение года была найдена замена.

Чтобы подробнее ознакомиться с коллективом организации, проведем анализ численности и состава персонала, проанализировав кадровый состав по количественным и качественным характеристикам. К ним можно отнести уровень образования, должность, стаж работы в организации, возраст сотрудников, пол.

В таблице 1 представлена характеристика состава административно-управленческого персонала группы компаний по возрасту.

Таблица 1

Характеристика состава персонала по возрасту

Группы сотрудников	Кол-во сотрудников, чел.	Удельный вес, %
20-30 лет	31	45,6
31-40 лет	29	42,6
41-50 лет	6	8,8
51-60 лет	2	3
Итого	68	100

Молодые сотрудники в возрасте от 20 до 30 лет, которых практически половина, от всех сотрудников организации, в силу возраста и небольшого опыта сильно зависима от работодателя. Но также они ценят свое время, талантливые молодые кадры нацелены на развитие. Их по-

тенциал в организации развивают, стремление к совершенствованию в организации приветствуется, амбициозных сотрудников отправляют на обучение в различные города.

Характеристика состава персонала по половому признаку представлена на рис. 1. В организации работает 30 сотрудников женского пола и 38 сотрудников мужского пола.

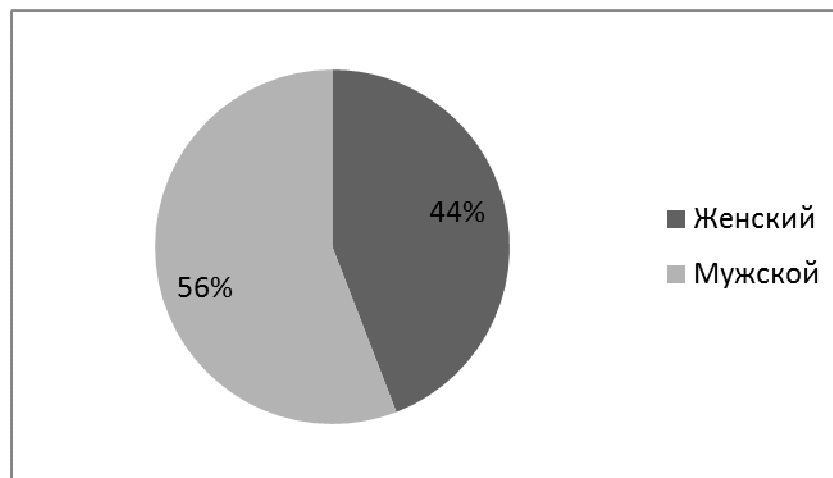


Рис. 1. Характеристика состава персонала по полу

На рисунке видно, что численность сотрудников женского и мужского пола в организации практически одинакова. В процентном соотношении это 44,1 процента сотрудников женского пола и 55,9 процентов сотрудников мужского пола.

Характеристика состава персонала по стажу работы указана в табл. 2.

Таблица 2

Характеристика состава персонала по стажу работы в организации

Стаж работы в организации	Кол-во сотрудников, чел.	Удельный вес, %
До 2-х лет	27	39,7
Стаж работы в организации	Кол-во сотрудников, чел.	Удельный вес, %
2–5 лет	29	42,7
6–9 лет	7	10,3
Более 9 лет	5	7,3
Итого	68	100

Приведенная характеристика сотрудников по стажу показывает, что в организации в определенные периоды была достаточно высокая текучесть, так как за последние два года набрали около 27 человек. Коэффициент текучести за 2018 год составил 11,8 процентов. Это говорит о проблемах лояльности сотрудников и недостаточной замотивированности.

Чтобы определить тип мотивации сотрудников компании, и понять, как лучше на них воздействовать был проведена методика оценки типов мотивации по В.И. Герчикову. Опросник В.И. Герчикова создан специально для анализа мотивации российских сотрудников. Опросник принимает во внимание особенности отечественных компаний и менталитета. Проверен на опыте тысяч российских предприятий и коллективов.

Респондентами являются 20 случайно выбранных сотрудников, из всех подразделений. Результаты опросника приведены в табл. 3.

Согласно результатам проведенного опроса, больше всего сотрудников в организации имеют профессиональный тип мотивации, их 55 процентов. Этот тип относится к достижительному классу мотивации. Их больше волнует содержание работы, и то, насколько она будет интересна, нежели оплата за труд. Важно для них также общественное признание и возможность проявить себя. Самая главная мотивация для таких сотрудников – публичное профессио-

нальное признание, как лучшего в своей сфере деятельности, возможность обучения и развития, продвижения по карьерной лестнице.

Также согласно проведенному опросу, в компании значительное количество сотрудников имеют инструментальный тип мотивации. Относятся к достижительному классу мотивации и работают ради результата. Этот персонал мотивирует к деятельности материальная составляющая работы – зарплата и премии. Они стремятся самостоятельно обеспечивать себя.

Таблица 3

Результаты методики оценки типов мотивации

Тип мотивации	Кол-во сотрудников, чел.	Удельный вес, %
Инструментальный	5	25
Профессиональный	11	55
Патриотический	1	5
Хозяйский	1	5
Люмпенизированный	2	10

В компании не разработана система мотивации персонала, документы по мотивации и стимулированию, премированию сотрудников отсутствуют. Это негативно сказывается на мотивировании персонала. Применяются только отдельные методы, способствующие мотивации сотрудников. К методам материальной мотивации сотрудников компании относятся:

1) Предоставление оплачиваемых поездок для развития отличившихся сотрудников, на конференции, семинары в другие города и страны. Этот метод также мотивирует сотрудников на лучшую работу, чтобы их успехи заметили и оценили поездкой. Особенно хорошо влияет на профессиональный тип личности, таких сотрудников в организации большинство.

Например, руководителя отдела персонала отправляли на Юбилейную Всероссийскую HR-Конференцию, которая проходила 28-29 ноября 2019 года в Москве, для повышения его осведомленности о последних трендах в управлении персоналом и применения их в дальнейшей работе.

2) Предоставление сотрудником оплачиваемого разнообразного обеда. Это позволяет не тратить время и собственные средства на обед.

3) Установленная скидка для сотрудников офиса на все меню ресторана «Токио», расположенного в соседнем здании от офиса. Действует специальный код со скидкой 40 процентов на все блюда ресторана «Токио», при заказе блюд в офис. Этим бонусом пользуются многие сотрудники компании на обеденном перерыве.

4) Подарки детям сотрудников.

Сладкие подарки вручают сотрудникам и их детям накануне Нового года.

Если говорить о системе премирования, то она в компании отсутствует. Руководство не считает это действенным методом в повышении эффективности труда работников. Хотя проведенный опрос выявил, что в компании четверть сотрудников инструментального типа и для них главным методом мотивирования является материальная мотивация, к которой относятся премии и бонусы.

К методам нематериальной мотивации сотрудников компании относятся:

1. Информирование сотрудников отделов.

Таинственность – не самая лучшая политика. При отсутствии информации от проверенных источников, то есть руководства, начинают появляться слухи, отсюда и страхи у сотрудников.

Именно руководители отделов ответственны за осведомленность сотрудников о важнейших вопросах, касающихся рабочих задач.

Ключевым моментом, обеспечивающим понимание сотрудниками текущего положения вещей, обеспечивающим сплоченность команды и лояльности организации, желанию работать на общее дело является проведение в отделе раз в неделю совещаний. Такие совещания проводятся в отделе персонала, отделе маркетинга, отделе закупок. Эти совещания положительно сказываются на работе сотрудников с профессиональным типом мотивации, которых в компании большинство.

На совещании проводится обсуждение всех успехов и проблем, которые были в компании за неделю. Обсуждение объединено с мозговым штурмом, сотрудники отдела могут выступить со своим предложением на равных с руководителем отдела.

В отделе по персоналу, на совещании также выступает один сотрудник отдела с небольшим докладом-рассказом о специфике своих обязанностей, интересных моментах, которые будут полезны в работе его коллегам.

Можно с уверенностью заявить, что такой подход к совещанию является меньшим стрессом для сотрудников, работает как на сплочение коллектива, так и на своеобразную разгрузку в течении трудовой недели. Грамотная обеспечение сотрудников информацией является мощным инструментом в системе мотивации. Но проблемой является то, что совещания проводятся не во всех отделах.

2. Взаимодействие между сотрудниками. Внутри компании налажено взаимодействие между сотрудниками отделов при помощи корпоративного чата. Его используют для общения по рабочим вопросам, что значительно сокращает время ответа.

Различные документы также передаются через работающего в компании офис-менеджера.

3. Поддержание положительного социально-психологического климата. Во многих отделах (кроме технического, административного и бухгалтерии) работают сотрудники приблизительно одного возраста, с разницей не более 15 лет. Это повышает их взаимопонимание и благоприятно влияет на работу.

Для работников создают комфортный микроклимат, поддерживают санитарно-гигиенические условия труда. Удобные рабочие места повышают удовлетворенность от трудового процесса.

В целом, наблюдается соответствие системы профессиональному типу мотивации по В.И. Герчикову. Присутствуют поощрения в отделе, предоставление оплачиваемых поездок. Для сотрудников инструментального типа только заработной платы в качестве мотивации недостаточно. Действующая система мотивации не является максимально эффективной, так как наблюдается достаточно высокая текучесть.

Для увеличения мотивированности сотрудников предлагаются следующие рекомендации:

- пересмотреть материальное и нематериальное поощрение сотрудников, приняв во внимание их тип мотивации;
- улучшить информированность сотрудников компании путем внедрения еженедельных совещаний в рабочий график каждого отдела;
- поощрять подготовку сотрудниками небольших докладов для выступления на совещании для передачи опыта и знаний коллегам;
- определить возможность установления системы премирования.

Можно сделать вывод, что система мотивации, созданная в организации в течение 10 лет, работает не идеально. Следует усовершенствовать систему мотивации – больше внимания обращать на индивидуальные особенности сотрудников, их тип мотивации для более продуктивной работы и высоких результатов компании.

1. Байдаков, А.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. пособие / А.Н. Байдаков, Д.С. Черникова. – Ставрополь, 2017. – 115 с.

2. Мотивация, стимулирование и оплата труда : учебник / под. общ. ред. Е.В. Михалкиной. – Ростов-на/Д.: Изд-во Южного федерального университета, 2017. – 337 с.

3. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / В.А. Шаховой. – 4-е изд. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 425 с.

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В АО ЦС «ДАЛЬЗАВОД»

А.В. Береснева, Е.С. Савченко
бакалавры

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Любому предприятию необходим стратегический резерв молодых кадров для устойчивого и эффективного выполнения производственной программы. На данный момент не налажен процесс адаптации молодых работников (выпускники ВУЗов и СУЗов) на предприятии. Кураторство и наставничество молодых работников не сопровождается Советом молодежи.

Ключевые слова и словосочетания: адаптация, молодые специалисты, кадровый резерв.

ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS IN JSC CS DALZAVOD

Any enterprise needs a strategic reserve of young personnel for the sustainable and effective implementation of the production program. At the moment, the process of adaptation of young workers (graduates of universities and SUZs) in the enterprise has not been established. Supervision and mentoring of young workers is not accompanied by the Youth Council.

Keywords: adaptation, young professionals, personnel reserve.

В последние годы на рынке труда наметилась позитивная тенденция продолжительного роста спроса на выпускников и студентов престижных вузов, а также обладателей узких, преимущественно технических специальностей. Это связано, с одной стороны, с демографическим спадом рождаемости и, как следствие, сокращением количества взрослых специалистов, с другой стороны – с выходом на российский рынок западных компаний, активным развитием российских, а также с новыми тенденциями в развитии технологий поиска персонала. Надо заметить, на сегодняшний день интерес к молодым специалистам активно проявляется со стороны компаний различного уровня и профиля, совсем недавно осознавших необходимость формирования собственного кадрового резерва.

Одним из таких направлений работы сегодня должна стать поддержка профессионального становления молодых кадров на начальном этапе трудовой деятельности – по приходу их в организацию после окончания образовательного учреждения профессионального образования. К сожалению, сегодня трудовое законодательство практически не обязывает работодателей выделять молодых работников, недавно начавших свою трудовую деятельность, в отдельную категорию трудовых ресурсов с тем, чтобы применять к ним специфические меры управления, учитывающие их возрастные особенности и профессиональный уровень.

Что касается действующего правового регулирования, то в Трудовом кодексе РФ больше не содержится само понятие «молодой специалист». При этом данным Кодексом фактически сохранено правило о том, что испытание при приеме на работу не устанавливается, в частности, для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности (часть четвертая статьи 70).

То есть молодым специалистом можно считать лицо при наличии следующих условий:

- окончившее имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования;
- впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

На практике молодым специалистом считается специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, и трудовой стаж не более 3-х лет с момента окончания учебного заведения.

Адаптация сотрудников может быть рассмотрена как процесс и как результат. В контексте первого значения А.Я. Кибанов дает следующее определение адаптации: «Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда».

На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

Адаптация считается одним из важных направлений практики управления персоналом в современной организации. Адаптация является, с одной стороны, механизмом взаимодействия работника с организационным окружением, а с другой – одним из методов развития потенциала кадровых ресурсов организации. Но при этом следует учитывать, что и личностные потребности молодых специалистов в профессиональной сфере, и требования современных организаций к новым, молодым работникам, имеющим профессиональное образование, постоянно изменяются.

Программа «Роснефть» по работе с молодыми специалистами включает в себя:

- программы обязательного профессионально-технического и управленческого обучения;
- участие в научно-технических конференциях;
- работа с наставником;
- стажировки на вышестоящих должностях;
- участие в мероприятиях, проводимых Советами молодых специалистов.

Эффективно решать поставленные задачи позволяет действующая в Компании корпоративная система непрерывного образования «Школа – вуз – предприятие». Формирование внешнего кадрового резерва начинается в старших классах общеобразовательных организаций. В лучших школах в регионах присутствия Компании осуществляют свою деятельность 10-е и 11-е «Роснефть-классы», открытые при поддержке Обществе Группы.

В своем развитии «Роснефть» следует принципу территориальной сбалансированности активов. В связи с этим стратегия развития «Роснефти» выделяют 6 крупных региональных зон долгосрочных интересов Компании: Западная Сибирь, Волго-Уральский регион, Тимано-Печерский регион, Восточная Сибирь, Юг европейской части России и СНГ, Дальний Восток. Широко представлены предприятия Группы в нашем крае, а именно во Владивостоке – АО Центр судоремонта Дальзавод.

Дальзавод сегодня – это динамично развивающееся предприятие, которое выполняет широкий спектр работ судостроительного и судоремонтного профиля, а также работы по изготовлению металлоконструкций и трубопроводов для инфраструктурных и нефтегазовых проектов. Дальзавод осуществляет ремонт судов всех типов гражданского флота, выполняет комплексный ремонт любой сложности при проведении докования судов.

На АО ЦС Дальзавод существует отдел обучения, который занимается системой адаптации на всем предприятии. А также неформальное объединение – Совет молодежи.

Работа с молодыми специалистами по документам проходит прекрасно, но всё это существует только на приказах спускающихся сверху от компании группы Роснефть. Проведя социологическое исследование, получили следующие результаты:

- первичной адаптации с впервые прибывшими на предприятие сотрудниками не проводится,
- кадрового резерва не существует,
- молодые сотрудники дезориентированы в первые месяцы жизни на предприятии. Проанализировав всю ситуацию, мы предложили внедрить усовершенствованную систему адаптации, написав регламент. Она состоит из трех важных составляющих:

Профессиональная адаптация осуществляет приспособление, привыкание человека к требованиям профессии, усвоение им производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций и к новым для него условиям труда. Инструментами реализации профессиональной адаптации является научно-технические конференции, деловые оценочные игры, индивидуальный план развития.

Индивидуальный план развития молодого специалиста (ИПР) – документ, включающий цели и программу развития компетенций молодого специалиста, результаты оценки эффектив-

ности развития молодого специалиста, рекомендации по развитию и карьерному росту молодого специалиста. В индивидуальный план развития молодого специалиста входит:

- планирование карьеры молодого специалиста на первый, второй и третий год работы;
- социальная активность (участие в работе Совета молодёжи, где и как себя проявил молодой специалист, основные достижения);
- участие в научно-технических конференциях молодых специалистов;
- карьерный рост молодого специалиста;
- оценка результатов и достижения целей развития;
- участие в мероприятиях по оценке компетенций;
- зачисление в кадровый резерв АО ЦС «Дальзавод».

Корпоративная адаптация проводится с целью включения молодых специалистов в корпоративную культуру предприятия, формирование у молодых специалистов чувства принадлежности к предприятию, приверженности к корпоративным ценностям и культуры предприятия за счёт приобщения молодых специалистов к правилам делового и внеслужебного общения, традициям, принятым на предприятии.

Инструментом корпоративной адаптации является Программа, которая включает в себя: справочник молодого специалиста, ознакомительный презентационный материал, экскурсионное сопровождение молодых специалистов во время знакомства с предприятием. Корпоративные мероприятия Общества позволяют сплотить молодых специалистов и повысить работоспособность всего персонала. К таким мероприятиям относятся: ежегодные туристические слёты, спартакиады, Международный чемпионат «WorldSkills», День Военно-морского флота, праздничные мероприятия, посвященные Юбилейным датам АО ЦС «Дальзавод».

Социальная адаптация – это процесс вживания индивида в социальную среду и превращение ее в сферу его деятельности, что предполагает следующие этапы: внедрение в социум предприятия; принятие и усвоение норм и ценностей этой среды; активное отношение субъекта к этой среде с целью наиболее полного удовлетворения обоюдных интересов.

Мероприятия социальной адаптации включают:

- церемония «Посвящения в профессию» для впервые принятых молодых специалистов, командообразующие тренинги;
- организация встреч по обмену опытом между молодыми специалистами;
- участие молодых специалистов в организации корпоративных мероприятиях, в том числе профориентационных мероприятий для учащихся образовательных организаций общего, профессионального и высшего образования;
- участие в молодёжных мероприятиях городского, регионального, окружного, межрегионального и всероссийского уровней;
- знакомство с деятельностью СМ предприятия, встречи с руководителями предприятия;
- планирование социальных мероприятий на год.

Для того чтобы чётко определить направление дальнейшего развития социальной адаптации в Обществе ежегодно должны проводиться социологические исследования (опрос). Благодаря опросам формируется общественное мнение молодёжи, согласно которому строится план мероприятий на год. Исследования позволяют провести оценку уровня информированности и удовлетворенности молодых.

Предполагаемые результаты адаптации:

Программа профессиональной адаптации в соответствии с индивидуальной картой профессионального роста специалиста;

Повышение уровня заинтересованности среди молодёжи;

«Омоложение» кадров предприятия. Адаптация служит быстрой включенностью молодых кадров в работу предприятия.

Хотелось бы процитировать слова английского психолога Айзенка: «Адаптация – это состояние, в котором потребности индивида, с одной стороны, и требования среды, с другой, полностью удовлетворены. Это состояние гармонии между индивидом и природой или социальной средой». Мы надеемся, что предложенная нами система адаптации приживется на АО ЦС Дальзавод, а молодые специалисты будут находиться в гармонии на своем рабочем месте.

1. [Электронный ресурс] ООО «Дальзавод». URL: <http://dalzavod.com/>

ПРОБЛЕМАТИКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЛИДЕРОВ ПОКОЛЕНИЯ Y В КОМАНДЕ

А.В. Богданова
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток*

Актуальность исследования обусловлена тенденциями формирования индивидуализации кадров, развития их лидерских качеств и надвигающейся проблемой смены поколений на рынке труда.

Ключевые слова: Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса, поколение Y, лидерство, работа в команде, теории жизненных циклов организации И.К. Адизеса, 4 функции менеджмента по И.К. Адизесу, проектная организационная структура.

PROBLEMS OF INTERACTION OF GENERATION Y LEADERS IN THE TEAM

The relevance of the study is due to the trends in the formation of individualization of personnel, the development of their leadership qualities and the impending problem of generational change in the labor market.

Kew words: Theory of generations N. Howe and V. Strauss, generation Y, leadership, work in command, life cycle theory of organization I. K. Adizes, 4 functions of management by I. K. Adizes, project organizational structure.

В 1991 году американские исследователи Нейл Хоув и Уильям Штраус разработали теорию поколений, согласно которой поколение определяется как совокупность всех людей, рожденных в промежуток времени, составляющий примерно 20 лет. Поколение можно идентифицировать, если оно соответствует трем критериям. Во-первых, представители одного поколения разделяют одну историческую эпоху: они сталкиваются с одинаковыми ключевыми историческими событиями и социальными веяниями, находясь на тех же жизненных фазах. Во-вторых, они разделяют определенные общие убеждения и модели поведения. В-третьих, зная об опыте и особенностях, которые они разделяют со своими ровесниками, представители одного поколения также будут разделять и чувство принадлежности к данному поколению (табл. 1).

Таблица 1

Характеристика поколений Н. Хоува и У. Штрауса

Поколение	Период	Характеристика	Ценности
Z	2003 – 2023	Свободолюбивы, капризны	Свобода Знание и обучение
Y «Миллениумы»	1983 – 2003	Наивны. Им не нравится начинать профессиональный рост с низших ступеней, свойственна высокая самомотивация к работе, тяга к знаниям и отличное знание техники. Ориентированы на немедленный рост.	Свобода Финансовое вознаграждение Новые технологии
X	1963 – 1983	Гипперответственны. Рассчитывать только на себя, альтернативное мышление, информированность о том, что происходит в мире, готовность выбирать и меняться. Заботливы, жертвенны. Нацелены на упорный труд и достижение индивидуального успеха. Они двигаются по карьере на протяжении долгих лет, придерживаясь одного направления	Индивидуальные успехи Забота о других Постоянство
Бэби-бумеры	1943 – 1963	Они заинтересованы в саморазвитии, коллективном труде и командной игре	Награды, грамоты, медали и всякие сертификаты Команда Постоянство

Представленная характеристика в таблице 1 демонстрирует ценности каждого поколения и общие характеристики. Стоит упомянуть о том, что в реальной жизни временные границы между поколениями могут немного варьироваться в зависимости от географического, политического и экономического положения региона. В настоящее время на рынке труда в большем количестве представлены кадры поколений Y и X.

При этом важно отметить, что с начала XXI века, начиная уже со средней школы, молодёжь поколения Y активно мотивировали и агитировали на успешное будущее, активную жизненную позицию и лидерство. Федеральные, региональные и местные органы власти по делам молодежи проводят всевозможные конкурсы, олимпиады, проекты, тренинги, обучающие программы и другие мероприятия для развития лидерских качеств. Яркими примерами таких мероприятий служат программы, приведённые в табл. 2.

Таблица 2

Мероприятия по стимулированию и выявлению лидерских и управленческих навыков среди молодёжи России

Проект	Цель
Конкурс «Лидеры России»	Выявление, развитие и поддержка наиболее перспективных управленцев со всей страны, обладающих высоким уровнем развития управленческих компетенций
Кубок «Управляй!»	Выявление и поддержка молодежи, обладающей высоким управленческим потенциалом, и развитие у них востребованных рынком труда компетенций
Всероссийская студенческая олимпиада по дисциплине «Управление предприятием»	Выявление качества подготовки обучающихся, оценка уровня подготовки студентов в области менеджмента организации
Всероссийская олимпиада студентов «Я – профессионал»	Выявления талантливых студентов, имеющих глубокие знания, умения, навыки в избранной профессиональной сфере, и предоставления им дополнительных возможностей для профессионального роста
Поощрение стипендиями ВУЗами и государством лучших студентов	Поддержание и развитие внешней мотивации у студентов на проявление инициативности и активности

Таким образом, людей поколения Y, потенциально стремящихся как можно скорее занять лидирующие позиции, изначально настраивали и учили быть лидерами. И в настоящее время на рынке труда люди потенциально способные занять управляющие позиции принадлежат именно к поколению Y, а именно кандидаты в возрасте от 19 до 36 лет.

«Миллениумы» склонны принимать решения по какому-либо поводу очень быстро, так как боятся, что другой возможности может и не представиться. Такой метод способствует развитию устойчивости перед изменениями, способности реагировать на неожиданные вызовы, но с другой стороны, слишком высокая скорость принятия решений зачастую не дает возможности оценить ситуацию полностью и негативно отражается на качестве принятых решений. Стоит отметить, что взросление в быстроменяющемся мире развило у «миллениумов» склонность к быстрому потреблению и желанию быстро достигать высоких результатов. Для представителей данного поколения не характерен длительный процесс труда в работе. Идеалом «миллениумов» является «американская мечта», возможность быстро и без усилий достичь успеха и денежного благополучия. Из данной характеристики следует, что люди этого поколения, потенциально могут стать эффективными лидерами и руководителями в будущем при положительном влиянии внешней среды.

Также в рамках исследования было проведено анкетирование студентов ВГУЭС. В опросе приняли участие 92 человек – 71% женщин и 29% мужчин. Опрашиваемым задавался один вопрос: Хотите ли Вы в будущем занять руководящую должность? Подавляющее большинство, а именно, 79,% ответили, что хотят занимать такую позицию.

При этом, обратившись к данным статистики (рис. 1), можно проследить явную тенденцию к снижению доли людей поколения «миллениума» в общей доли населения.

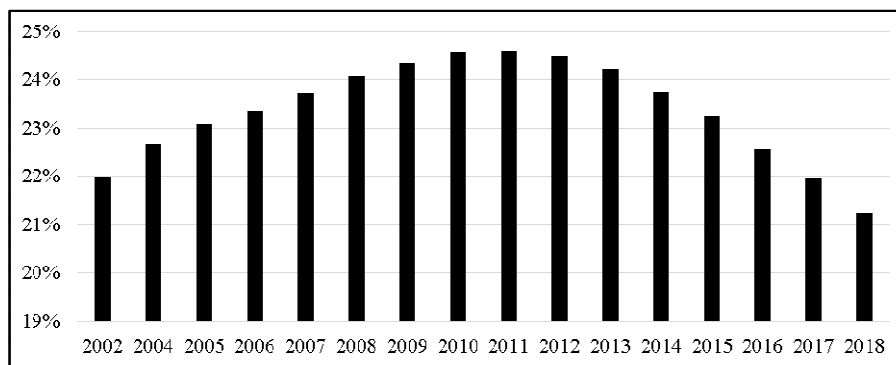


Рис. 1. Доля поколения Y от общего числа населения, %

Снижение прослеживается с 2011 года, когда на рынок труда стали выходить кандидаты, родившиеся в 90-е годы – время демографического спада, предкризисное и кризисное время экономики. С 2011 по 2018 доля поколения Y от общего числа населения снизилась на 3,35%, значение не большое, но оно будет продолжать расти, поскольку в 2018 году все люди поколения Y стали экономически активными, а в период с 2043 по 2048 годы это поколение полностью покинет рабочие места по наступлению пенсионного возраста.

Таким образом, в самое ближайшее время возникнет две основные проблемы, связанные с кадрами поколения Y.

1 Проблема. Переизбыток кадров, стремящихся и воспитанных быть лидерами и их неумение (или не желание) работать в команде.

2 Проблема. Через 25-30 лет следующее поколение Z, изначально не способное к коллективному труду, сменит поколение Y. И если «миллениумы» на собственном примере не научат Z работать в команде, то мы получим поколение индивидуалистов, ставящих под сомнение развитие производства и отраслей народного хозяйства, что в свою очередь приведет к спаду экономики России.

Совокупность первой и второй проблем может быть минимизировано с учетом внедрения модели взаимодействия лидеров поколения Y в команде, сформированной на основе теории жизненных циклов И.К. Адизеса.

В своей книге «Идеальный руководитель: – Почему им нельзя стать и что из этого следует» Ицхак Кальдерон Адизес говорит о необходимости выполнения четырех функций для эффективного управления: производство (P), администрирование (A), предпринимательство (E) и интеграция (I). Все вместе они называются PAEI-кодом, который используется для оценки стиля управления того или иного менеджера. Никто не идеален и не может быть силён сразу во всех четырёх составляющих, но именно они требуются для успешной деятельности организации.

В таблице 3 представлен образ руководителя, в приоритете которого стоит определенная функция.

Таблица 3

Образ идеального руководителя в рамках выполняемой им приоритетной функции по И.К. Адизесу

Функция	Производство (P)	Администрирование (A)	Предпринимательство (E)	Интеграция (I)
Главный вопрос функции	Что	Как	Когда/почему	Кто
Описание руководителя	«Производителю» важно знать своего клиента, его потребности, и ориентироваться на них, он изучает особенности рынка, технологию. Он ориентирован на конкретный конечный результат. Деловит и практичен.	«Администратор» заставляет работать целую систему, контролирует её. Он внимателен к деталям, нормам и правилам, придерживается бюджета. Настороженно относится к инновациям. Прагматик. Скрупулезен и педантичен.	«Предприниматель» смотрит в будущее, работает с меняющимися реалиями. Выдвигает множество перспективных и провальных идей. Готов к риску, обладает творческим подходом к делу. Находчив и изобретателен.	«Интегратор» превращает механистическую систему в органическую, сплачивает людей, создает команду. Считает каждого сотрудника незаменимым. Защищает глобальные ценности компании. Уклончив и обходитель.

Трудность во взаимодействии лидеров с разным преобладанием одной из функций заключается в конфликте ценностей каждого лидера. Производитель зациклен на удовлетворении потребностей клиентов и может выпускать из внимания потребности самой организации, потребности сотрудников и состояние дел вообще. С этими сложностями помогут справиться Администратор, который обратит его внимание на нормы и правила, и Интегратор, напоминающий о командной работе. При этом Администратору сложно принять нововведения, как правило, предлагаемые Предпринимателем. Идеи Предпринимателя могут быть нереальными и не соответствовать возможностям организации. А нацеленность Администратора на постоянство может сделать организации не конкурентно способной с течением времени. В этом случае Интегратор поможет им найти общий язык и компромисс.

Для успешной работы любой организации необходима командная работы всех типов лидеров, тогда они смогут дополнить друг друга, нивелировать свои слабые стороны и реализовать сильные.

Стоит отметить, что на каждой стадии жизненного цикла организации все функции должны реализовываться в необходимой пропорции, в соответствии с задачами, возможностями и угрозами стадии. И. К. Адизес выделяет 10 таких стадий

Проанализировав теорию Адизеса и связав ее с основными функциями управления была разработана сводная матрица (табл. 4)

Таблица 4

**Сводная матрица стадий жизненных циклов организации и 4 функций управления
в процентном соотношении**

Стадия	Производство (P)	Администрирование (A)	Предпринимательство (E)	Интеграция (I)
Выхаживание	5-10	5-10	70-85	5-10
Младенчество	70-85	5-10	5-10	5-10
Вперед	40-45	5-10	40-45	5-10
Юность	40-45	40-45	5-10	5-10
Расцвет	30-32	30-32	30-32	5-10
Стабильность	30-32	30-32	5-10	30-32
Аристократия	5-10	40-45	5-10	40-45
Старение	-	90-95	-	5-10
Бюрократия	-	100	-	-
Смерть	-	-	-	-

Данная матрица демонстрирует в каком объёме, требуется выполнение каждой функции для успешного перехода на следующую стадию.

На первой стадии ведущей становится функция предпринимательство, когда необходима много инициативы, новые идеи и адаптивность. На второй стадии важно привлечь клиентов, завести с ними долговременные отношения – реализуется функция производство. На третьей стадии объединяются две ранее упомянутые функции и заявляют о себе на рынке, совершая прорыв. На четвертой стадии появляется острая потребность в администрировании, в связи с усложнением производственных процессов, необходимостью вести большое количество отчетности и удержать свое положение. На пятой стадии важно сотрудничество Администратора и Предпринимателя, такой союз способен грамотно внедрить идеи, которые сможет реализовать Производитель. Стадия стабильности не нуждается в новых идеях, поэтому для поддержания функционирования ведущими остаются функции производства и администрирования, в большей степени добавляется функция интеграции для удержания коллектива. На седьмой стадии производство доведено до совершенства и больше не требует большого внимания, в организации главными ценностями становятся нормы и правила, коллектив постоянный, воспринимается как семья. На стадиях старения и бюрократии администрирование занимает ведущую позицию для правильного завершения дел, Интегратором производится высвобождение персонала.

Было предположено, что возможно рассмотрение каждой стадии жизненного цикла как отдельного проекта и применение проектной организационной структуры для ее прохождения. В таблице 5 представлены достоинства и недостатки такой организационной структуры

Таблица 5

Преимущества и недостатки проектной организационной структуры

Преимущества	Недостатки
Проект имеет целостную горизонтальную и целевую направленность под руководством руководителя	Дублирование функциональных областей и снижение эффективности использования ресурсов
Прямое подчинение сотрудников руководителю проекта	Формируется дополнительный запас ресурсов, которые в большинстве случаев не используются
Коммуникационные связи от сотрудников к руководителю сведены к минимуму	Снижается технологичность в функциональных областях
Проектная структура имеет постоянный принцип функционирования	Непоследовательность в реализации организационных процедур и общих принципов функционирования
Существует единство выборки решений и отдачи команд	Снижение профессиональной активности после завершения проекта
Простота и гибкость в управлении проектом	Негативная конкуренция между проектами и их командами
Высокая адаптивность	Механизмы координации не подчиняются строгим правилам
Низкий риск ошибочного решения	Двойное подчинение (руководителю организации и руководителю проекта) вызывает конфликты
Принцип единоначалия обеспечивает целевое руководство	Мера ответственности внутри проекта не подчиняется строгим правилам
Задачи каждого участника проекта строго определены	Необходимость для руководителя дифференцирования контроля по функциям и проектам

При таком подходе возможно нивелировать недостатки такой структуры: отсутствие конкуренции между проектами, динамичный переход от проекта к проекту.

Схема взаимодействия представителей поколения Y в команде (рисунок 2) базируется на основе трех основных хозяйственных процессах, где четыре функции управления непрерывно взаимодействуют друг с другом.

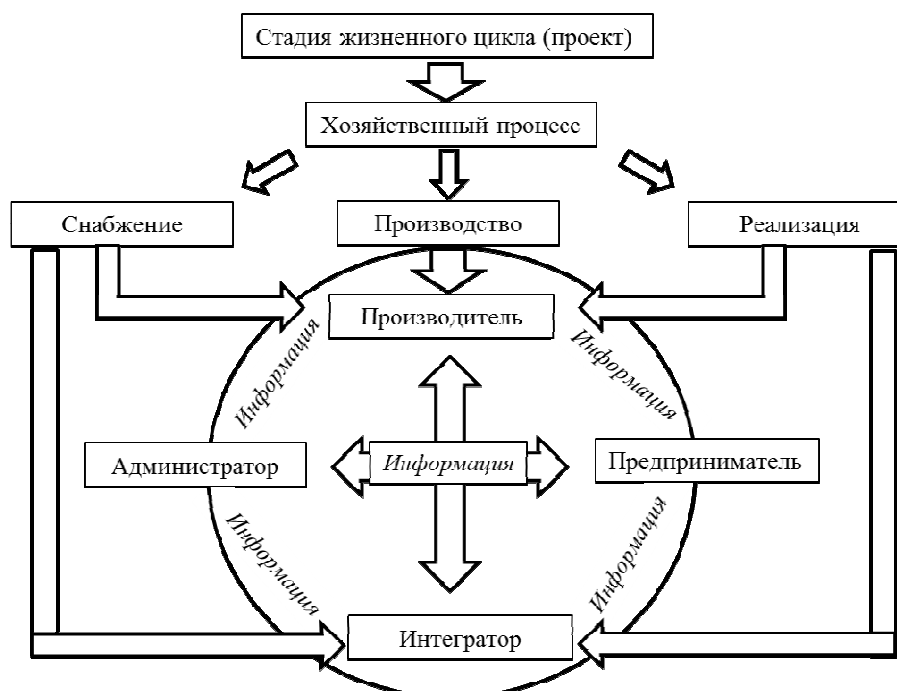


Рис. 2. Схема взаимодействия представителей поколения Y в проектной организационной структуре

В зависимости от стадии жизненного цикла та или иная функция становится ведущей.

Благодаря применению обозначенной схемы и налаживанию информационных потоков между функциональными представителями поколения Y возможно решить проблему смены поколений на рынке труда и чрезмерной индивидуализации лидеров путем объединения их в эффективную команду.

1. Теория поколений. Поколение X, Y и Z. [Электронный ресурс]. URL: <https://studfiles.net/preview/4387864/> (дата обращения 12.03.2019)

2. Деловой мир X, Y, Z: теории поколений в России. [Электронный ресурс]. URL: <https://delovoymir.biz/pokolenie-x-y-i-z.html> (дата обращения 20.04.2019)

3. 4BRAIN Теория поколений XYZ [Электронный ресурс]. URL: 4brain.ru (дата обращения 02.04.2019)

4. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации. – СПб.: Питер, 2007. – 384 с

5. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / Ицхак Калдерон Адизес; пер. с англ. – 4-е изд. – М.: Альпина Паблишерз, 2001. – 264 с.

6. Социально-экономические науки и гуманитарные исследования, Управление организацией с помощью жизненных циклов И.К. Адизеса, Лебедева Е.А. 2015. 41-44с

7. Печёнкина, Н.С. Стадии жизненного цикла организации по и. Адизесу / Н.С. Печенкина, Е.И. Степанова // Научные механизмы решения проблем инновационного развития. – М., 2017. – С. 108–119.

8. Гонтарева, И.В. Управление проектами: учеб. пособие / И.В. Гонтарева, Р.М. Нижегородцев, Д.А. Новиков. – М.: ЛИБРОКОМ, 2013. – 384 с.

Рубрика: Теория и организация труда

УДК: 331.1

ФОРМИРОВАНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ КАК ФАКТОР УДЕРЖАНИЯ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ

В.А. Болдыханова

бакалавр

Н.А. Царева

научный руководитель

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток*

Задача повышения производительности труда персонала организации и общей эффективности его деятельности сегодня остро стоит на повестке дня в каждой компании. Для российских организаций эта проблема и поиск путей ее решения являются более чем актуальной задачей. Важнейшую роль в решении вопроса повышения производительности и эффективности деятельности персонала играет его вовлеченность.

Ключевые слова: формирование вовлеченности, удовлетворенность труда, лояльность.

FORMATION OF INVOLVEMENT AS A FACTOR OF RETENTION OF THE COMPANY'S PERSONNEL

The task of increasing the productivity of the organization's personnel and the overall efficiency of its activities is now on the agenda in every company. For Russian organizations, this problem and the search for ways to solve it is more than an urgent task. The most important role in addressing the issue of improving the productivity and efficiency of the employee is his involvement.

Kew words: formation of involvement, job satisfaction, loyalty

В последние годы в России все больше внимание специалистов привлекает внимание процесс формирования вовлеченности сотрудников компании. В HR-практике выделяют несколько уровней, определяющих отношение сотрудников к компании: удовлетворённость, лояльность, вовлеченность персонала:

– Удовлетворённость можно рассматривать как выражение общего отношения работника к своей работе.

– Лояльность как социально-психологическое отношение работника к организации, для которого характерно принятие её целей и ценностей, желание работать в ней.

– Вовлеченность характеризуется удовлетворённостью функциональной составляющей своей работы, заинтересованностью в собственном профессиональном росте, сотрудники принимают и поддерживают организационную культуру компании, способствуют существованию благоприятного микроклимата в ней [1, с. 104-110].

Вовлеченность, считается наивысшим уровнем отношения, когда человек радуется за свою организацию и старается работать как можно лучше во благо компании.

Согласно исследованиям, проведенными ГК «Доброфлот», в успешных компаниях, являющихся лидерами рынка в своих отраслях, вовлеченность персонала составляет около 90%, тогда как средняя величина этого показателя в организациях колеблется около 60%. Именно этот показатель, был принят как базовый в ГК «Доброфлот» при исследовании уровня вовлеченности персонала. Также были выявлены следующие показатели компаний, в которых у сотрудников высокий уровень вовлеченности:

– Повышается Акционерная доходность на 22-43%.

– Операционная прибыли выше на 17,5%.

– Уровень удовлетворенности потребителей выше на 10%.

– Производительность труда повышается на 18-21%.

– Перспективных соискателей на каждую вакансию в 2 раза больше.

При этом наблюдается:

– Незапланированная текучести персонала ниже на 50-65% (в зависимости от отраслевой специфики).

– Продолжительность пребывания сотрудников на больничном в 2,5 раза меньше.

– Количество коллективных споров и конфликтов работников с администрацией на 28% меньше.

– Уровень производственного брака ниже на 41%.

– Аварий, обусловленных нарушениями техники безопасности меньше на 48%.

– Пострадавших из-за нарушения техники безопасности меньше на 40% [2, с. 2].

Группа компаний «Доброфлот» – это многопрофильный холдинг, объединивший в себе ведущие компании рыбной отрасли Приморского края. В состав Группы компаний «Доброфлот» входят:

– АО «Южморрыбфлот», крупнейший в России береговой рыбоконсервный завод производительностью 120 миллионов банок в год. Ассортиментная линейка насчитывает до 40 наименований продукции. Морское производство представлено 3 плавбазами: «Залив Восток», «Капитан Ефремов» и, крупнейшей в России плавбазой «Всеволод Сибирцев»;

– ООО «Ливадийский ремонтно-судостроительный завод» (ООО «ЛРСЗ») расположенный в п.Ливадия, занимающийся ремонтом судов и активно развивающий судостроение. Сегодня здесь внедряются современные технологии управления, информационные сервисы;

– ОП «Красный вымпел» в г. Большой камень, где расположено жестяно-баночное производство и функционируют склады;

– ООО «Рыболовецкий колхоз «Новый мир» в г. Большой камень, рыбодобывающее подразделение Группы компаний. В его составе группировка из 12 судов (СТР 503, СТР 420, РС), в том числе 3 «процессора», способные перерабатывать рыбу сразу в районе промысла. Ежегодный объём вылова составляет порядка 75 тысяч тонн таких объектов, как: сайра, сельдь, минтай, горбуша, кета, нерка, треска, камбала, терпуг, навага, бычок и другие;

– ООО «Движение», структура, объединившая в себе все виды логистики: морскую, портовую, транспортную, железнодорожную и складскую [3].

Первая оценка вовлеченности персонала проводилась в 2017 году по всем юридическим лицам, входящих в состав ГК. Было опрошено 1537 человек, что составило 46% работающих сотрудников. Общий уровень вовлеченности сотрудников в 2017 году составил – 70,4, что находится в диапазоне средних значений для компаний всего мира.

В ходе исследования было выявлено, что в зону неустойчивости попали индексы показателей рабочих в п.Ливадия и в п.Южно-Морской (рис. 1).

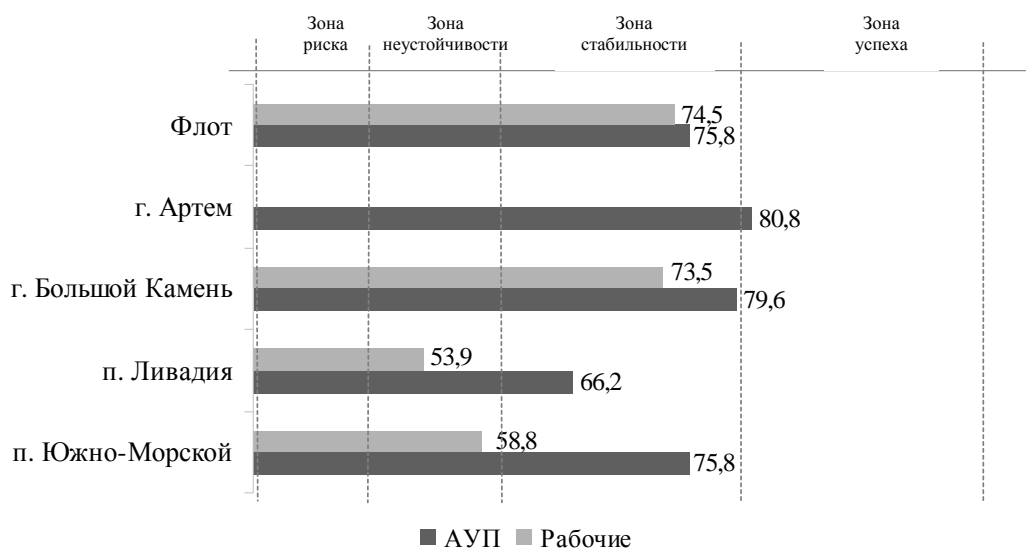


Рис. 1. Уровень вовлеченности сотрудников

Наименьшие показатели были выявлены:

- по фактору системы оплаты труда (п.Южно-Морской – 48,9 (Рабочие); ЛРСЗ – 37,2 (Рабочие); КРКПБ «Всеволод Сибирцев» – 27,8 (Рабочие))
- по фактору взаимодействия (п.Южно-Морской – 38,7 (Рабочие); ЛРСЗ – 28,8 (Рабочие); г.Большой Камень – 54 (Рабочие))
- по фактору рабочие процессы (ЛРСЗ – 57,4 (Рабочие)).

Итогом исследования 2017 года стали, следующие управленческие действия:

1. В каждом подразделении организовали фокус группы, отдельно с рабочим и административно-управленческим персоналом.
2. При участии профильных специалистов был подготовлен план корректирующих действий.

Для повышения уровня вовлеченность среди сотрудников, в компании были проведены мероприятия по улучшению показателей. По фактору «Система оплаты труда»:

- разработана брошюра, в которой подробно расписана система оплаты труда работников. Также на судах назначили сотрудника, который будет объяснять данный расчет;
- внедрены мини-тренинги для сотрудников, которые работают по сдельной оплате труда. Данные тренинги проводятся раз в месяц, любой желающий может его посетить и задать интересующие его вопросы.

По фактору «Вертикальные коммуникации»:

- составлен регламент который регулирует коммуникации между сотрудниками. Система фиксирует обращения сотрудников к вышестоящему руководителю. Все обращения должны быть рассмотрены в приоритетном порядке и предоставлен ответ;
- в буклеты для новых сотрудников была включена новая информация о том, что можно оставлять обратную связь. При выявлении жалоб на руководителей проводится расследование, при необходимости налагается штраф;
- проработан регламент встреч руководителя с рабочими для обсуждения производственных показателей, планов на будущий период и т.д. По данным вопросам ведутся записи и размещаются на досках объявления.

Также были проведены корректирующие работы по факторам «Ресурсы» (обновлено оборудование), «Баланс работы и личного времени» (пересмотрен график обедов), «Опыт и знания» (возобновлено обучение через систему наставничества на производстве), «Физические условия труда» и т.д.

Второе исследование проводилось с декабря 2018 г. по февраль 2019 г. В нем приняло участие 1818 человек, что составило 53% всех работающих сотрудников. В результате был выявлен рост по всем показателям по всей ГК. Общий уровень вовлеченности сотрудников вырос на 3 пункта и теперь составляет – 73,5, он находится в диапазоне максимальных значений для компаний всего мира.

Практически по всем показателям заметен рост, теперь все индексы находятся в диапазоне средних значений для компаний всего мира (от 60 и выше) (Рисунок 2).

Во время второго исследования уровня вовлеченности, анкета была изменена. Были добавлены новые вопросы:

- лояльность компании (Я рекомендую компанию как работодателя, своим знакомым/друзьям);
- готовность вернуться/остаться.

Также был введен новый критерий как «Важность», цель которого оценить вес каждого конкретного показателя, тем самым разбив их на зоны: «Важно-удовлетворено», «Важно-неудовлетворенно», «Неважно-удовлетворено», «Неважно-неудовлетворенно».

За счет введенного фактора, можно отслеживать приоритетные показатели, которые были выявлены на данный момент, и сфокусировать свое внимание на них.

Общим итогом всех коррекционных работ, стало общее уменьшение текучести по ГК (2017 – 41,8%, 2018 – 36,8%) на 5%. По флоту общий коэффициент текучести уменьшился на 2,9% (2017 – 43%, 2018 – 40,1%). Если рассматривать по отдельности текучесть по каждому судну, то на некоторых разница на 2018 год составила более 30%.

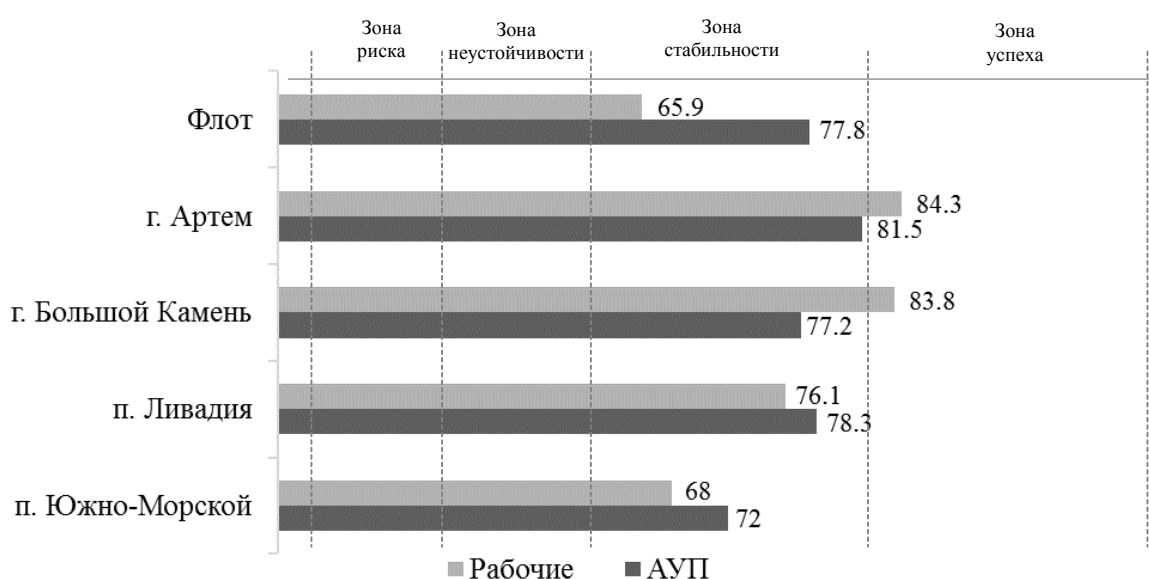


Рис. 2. Уровень вовлеченность персонала

Общим итогом всех коррекционных работ, стало общее уменьшение текучести по ГК (2017 – 41,8%, 2018 – 36,8%) на 5%. По флоту общий коэффициент текучести уменьшился на 2,9 % (2017 – 43%, 2018 – 40,1%). Если рассматривать по отдельности текучесть по каждому судну, то в на некоторых разница на 2018 год составила более 30%.

Снижение коэффициента текучести наглядно показывает связь, между коррекционными работами и уровнем вовлеченности сотрудников. Так как, в основном, программа корректирующих действий направлена на улучшение качества жизни и работы на судах.

1. Липатов, С.А. Вовлеченность работника в организацию» или «увлеченность работой: соотношение понятий / С.А. Липатов // Организационная психология. – 2015. – Т. 5. №1. – С. 104–110

2. Кириллов, Л. Вовлеченность персонала как фактор успеха компании в условиях кризиса / Л. Кириллов. – М., 2016. С. 1-3.

3. О компании «Доброфлот» // Корпоративный портал. 2017. URL: <https://portal.corp.fishdv.ru> (дата обращения: 08.04.2019)

КОНКУРЕНЦИЯ В СФЕРЕ БАНКОВСКИХ УСЛУГ

Е.А. Будкина
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

В статье представлен анализ конкуренции на российском рынке банковских услуг. Приведена статистика расположения кредитных организаций по количеству населения стран мира. Исследована нормативная документация сопровождающая сектор финансовых услуг. Проанализирован банк с государственной поддержкой. Результаты исследования могут быть применены для разработки организацией мероприятий по улучшению конкурентной позиции на рынке банковских услуг.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентные преимущества, коммерческие банки, банковская отрасль.

COMPETITION IN THE FIELD OF BANKING SERVICES

The article presents an analysis of competition in the Russian banking market. The statistics of the location of credit institutions by the number of people in the world is given. The regulatory documentation accompanying the financial services sector has been studied. Analyzed a bank with state support. The results of the study can be used to develop the organization of measures to improve the competitive position in the banking market.

Kew words: competition, competitive advantages, commercial banks, banking industry.

Банки в России являются одной из основных составляющих частей экономики в наше время. Они составляют фундамент рыночной финансово-кредитной структуры, с помощью которой действует и функционирует рыночная экономика. Чтобы экономика успешно развивалась в дальнейшем, банки обязаны быть эффективным институтом, который имеет способность трансформировать сбережения в инвестиции, а также правильно распределять финансовые ресурсы по рыночным принципам.

Актуальность выбранной темы работы обусловлена тем, что на сегодняшний день, с переходом к рыночным отношениям каждая организация сталкивается с таким экономическим явлением, как конкуренция.

Научная новизна заключается в исследовании конкуренции, как процесса протекающего в сфере банковских услуг.

Цель статьи – исследовать конкуренцию, как процесс. Цель достигается решением следующих задач: определение сущности и содержания конкуренции, определение ее особенностей в сфере банковских услуг.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ и анализ синтез.

В основном, конкуренция на рынке финансовых услуг происходит между коммерческими банками, т.е. финансовыми предприятиями, которые занимают «нижнюю» ступень двухуровневой банковской системы и занимающимися оказанием финансовых услуг клиентуре.

Конкурентная среда банковской сферы непостоянна, она меняется под влиянием изменений поведения банков. Из-за беспорядочного поведения конкурентной среды, её стоит анализировать с точки зрения поведения отдельных банков как самостоятельных экономических субъектов.

Принимая во внимание двухуровневую банковскую систему, основу конкуренции составляют коммерческие банки, которые занимаются оказанием банковских услуг клиентам. Конкурируют частные кредитные организации, цель которых – достижение максимальной прибыли, и кредитные организации с участием государства, которые нацелены на развитие экономики, но также стремятся получить максимальный доход.

Кредитные организации с государственной поддержкой для достижения желаемого результата используют средства федерального бюджета в качестве основного пассива и выполняют

функции обычного коммерческого банка. С такой схемой деятельности кредитные организации с государственной поддержкой получают конкурентные преимущества в создании своей ресурсной базы.

Такой способ работы кредитных организаций считается антиконкурентным и не способствует эффективной деятельности кредитных учреждений.

В таких условиях возможно применить некоторые меры в отношении сильного участника конкурентной межбанковской среды. Это придаст положительную динамику развитию рынка банковских услуг в целом.

Какие особенности банковской сферы в России на сегодняшнем этапе развития экономики?

Единственным банком с государственной поддержкой является Сбербанк РФ. В свою очередь, это ведет к монополии в сфере банковских услуг и тем самым нарушает ФЗ от 30.12.2001 «О защите конкуренции на рынке финансовых услуг». Неисполнение закона препятствует развитию честной банковской конкуренции.

Банковская конкуренция в России отличается высокой степенью концентрации, что ведет к неравномерному распределению активов. Подводя итоги 2015 года, 96,5 % всех активов банковского сектора захватили 200 крупнейших кредитных организаций. Но это не значит, что идет повышение конкурентоспособности банковской системы, т.к. среди средних и мелких банков наблюдается значительная раздробленность.

Неравномерное географическое расположение кредитных организаций по территории РФ способствует недостаточной обеспеченности некоторых субъектов России банковскими услугами. В среднем, в нашей стране на 100 тысяч человек приходится 11 банковских отделений, что значительно меньше, чем в США (33 отделения), Германии (58 отделений) и Италии (57 отделений).

В связи со сложившейся ситуацией в мире, Россия всячески препятствует развитию иностранных банков в российской экономике.

Банки-монополисты могут диктовать цены на рынке, что ведет к снижению конкурентного потенциала других коммерческих банков, а также понижению позиций банков-конкурентов, ущемляя их законные права.

Сберегательный банк России – банк-монополист с государственной поддержкой, является «кумиром» для других банков, которые подстраивают оказываемые ими услуги и процентные ставки под банк-лидер. Несмотря на то, что Сбербанк предлагает не самые выгодные условия для вкладчиков, он сконцентрировал в своих руках более половины депозитов физических лиц. Что бы другие конкурентные банки предложили более выгодные условия для вкладчиков, Сбербанк должен изменить свои условия для своих клиентов.

На данный момент, коммерческие банки, не получающие государственной поддержки, расширяют спектр оказываемых услуг и осваивают новые рынки, чтобы противодействовать давлению со стороны лидера и компенсировать потери прибыли.

Чтобы развить здоровую банковскую конкуренцию в России, регулирующим органам необходимо способствовать повышению предложения депозитов физическими лицами, которые будут направлены на создание более благоприятных условий на рынке, а также повысить уровень доверия населения коммерческим банкам.

Нужно полностью обеспечить сохранность вложений клиентов коммерческих банков, а также ввести систему страхования вкладов физических лиц. Для привлечения новых клиентов, банки должны повысить качество своих услуг, разработать новые продукты и индивидуальные программы обслуживания.

Необходимо снизить издержки предоставления розничных банковских продуктов. Внедрить новые системы и технологии, которые смогли бы оптимизировать затраты на обслуживание клиентов. Установка банкоматов для удобства пользования, а также разработка онлайн сервисов. Снижение издержек и рост предложения депозитов с утечкой клиентов из Сбербанка в другие коммерческие банки будут способствовать развитию здоровой конкурентной среды в России. Дополнительный импульс для развития экономики даст активизация привлечения сбережений населения в банки, которые будут трансформироваться в инвестиции.

Для развития конкуренции, банкам необходимо растить объемы предоставляемых кредитов, повышая качество обслуживания и смягчая условия предоставления кредитов. Возможно снизить издержки предоставления розничных банковских услуг. Нужно принять меры по повышению спроса на кредиты, за счёт создания благоприятных условий для кредитования.

Для создания благоприятных условий существования коммерческих банков необходимо ограничить привилегии банка-монополиста. Например, ввести систему поведенческих требований к деятельности Сбербанка РФ. Требования, одной стороны, обеспечат сохранение необходимого уровня присутствия банка на рынке банковских услуг, а с другой – обеспечат равный доступ всех коммерческих банков в сферу финансовых услуг.

Регулирующим органам необходимо проводить анализ конкурентной сферы в банковской отрасли. При точной оценке конкуренции на рынке банковских услуг есть возможность принять необходимые меры для ее нормального существования. Обязательное условие эффективной работы банков в агрессивной среде финансового рынка и эффективности перераспределения финансовых ресурсов – это анализ конкурентных позиций на рынке финансовых услуг, поведения конкурентов в отрасли и принятие мер, направленных на повышение эффективности деятельности предприятия. Именно поэтому банкам необходимо регулярно проводить анализ своей конкурентной позиции в банковской отрасли.

Такие предлагаемые меры формирования и развития конкуренции в банковской отрасли направлены на повышение эффективности деятельности финансовых предприятий, а так же на развитие конкуренции в сфере банковских услуг. Это может привести к повышению эффективности деятельности коммерческих банков и благоприятно скажется на развитии конкуренции на рынках розничных банковских услуг.

При реализации предложенных мер повысится общий уровень капитализации банковской системы в России, улучшатся показатели достаточности капитала банков, повысится уровень технологической оснащенности коммерческих банков, увеличится перечень предоставляемых услуг.

Рост капитальной базы и диверсификация операций приведут к дальнейшему усилению конкуренции и будут предпосылкой формирования благоприятной конкуренции в сфере финансовых услуг. Банки будут эффективно осуществлять трансформацию сбережений в инвестиции, постепенно преобразовываясь в источники роста российской экономики.

-
1. Бабаев, Б.Д. Кругооборот кредитного ресурса: взаимосвязь политэкономического и институционального аспектов / Б.Д. Бабаев, А.Ю. Роднина. – М.: КноРус, 2013. – 226 с.
 2. Гаджиев, А.А. Деньги, кредит, банки: учеб. для вузов / А.А. Гаджиев, А.А. Казимагомедов. – М.: Экзамен, 2007. – 506 с.
 3. Коробова, Г.Г. Банковская культура как фактор развития банковской конкуренции / Г.Г. Коробова // Банковские услуги. – 2012. – № 2. – С. 12–23.
 4. Самсонова, Е.К. Формирование и развитие конкурентной среды на рынке банковских услуг России: проблемы и перспективы / Е.К. Самсонова // Финансы и кредит. – 2007. – № 29. – С. 2–7.
 5. Тавасиев, А.М. Конкуренция в банковском секторе России: учеб. пособие для вузов / А.М. Тавасиев. – М.: Юнити-Дана, 2001. – 304 с.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК: 338

АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ АО «ВОСТОЧНЫЙ ПОРТ», г. НАХОДКА НА ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НАХОДКИНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ

П.А. Варвашян
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка, Россия*

В статье представлен анализ реализации социальных программ АО «Восточный Порт». Приведены примеры социальных программ. Способы их воплощения. Изучены социальные программы

как внутренней, так и внешней направленности. Повышения эффективности пользы от социальных программ АО «Восточный Порт».

Ключевые слова: социальные программы, новые социальных программ, результаты от новых социальных программ.

STAFF SALARIES IN THE MANAGEMENT ACCOUNTING SYSTEM IN ORGANIZATIONS

The article presents an analysis of the implementation of social programs of JSC "Eastern Port". Examples of social programs are given. Ways of their implementation. Social programs of both internal and external orientation are studied. Improving the effectiveness of social programs of JSC «Eastern Port».

Kew words: social programs, new social programs, results from new social programs.

В настоящее время на первый план все чаще выдвигаются вопросы, связанные с социальной ответственностью и их роли в глобальном бизнес – сообществе. Социальная ответственность однозначно прочно связана с реализацией социальных программ как прямая задача в профессиональной деятельности организации.

Основная задача стратегии социальной ответственности организации заключается в добровольном обязательстве руководителей организаций проводить социальную политику и принимать такие решения, которые ведут к такой деятельности и всегда благоприятно сказываются на имидже организации, а так же желательны с точки зрения целей и ценностей общества. Другими словами, это своего рода социальный контракт между организацией, жителями данного микрорайона и государством, цель которого – помогать и преумножать благосостояние всего микрорайона. Для достижения устойчивых позитивных результатов, которые могут служить источником укрепления конкурентоспособности в целом, большинству российских компаний сегодня приходится решать задачи по повышению эффективности инвестиций.

Требование эффективности можно отнести не только к производственным, но и к социальным инвестициям и это усиливает значение системного подхода к организации деятельности социальной сфере.

Социальные программы как внутренней, так и внешней политики, реализующие организациями, ориентированные на социально – ответственное ведение бизнеса, отличаются разносторонними направлениями и находятся в постоянном поиске нестандартных решений. Довольно часто имеют долгосрочный характер, представляют собой целевые инвестиции, отвечающие потребностям местных сообществ в решении социальных проблем и, одновременно с этим, связанные со стратегией развития бизнеса в целом. Успешные практики, как правило, опираются на партнёрские отношения с региональными органами власти и муниципалитетами, а также некоммерческими организациями, как в нашем случае Некоммерческий фонд поддержки общественных инициатив «Восточный порт», являются осознанным вкладом в управление рисками, улучшение социальной среды, укрепление репутации компаний.

Выше названными факторами и была обусловлена актуальность данной бакалаврской работы.

В качестве объекта исследования выбран АО «Восточный порт».

Предметом исследования являются методы повышения эффективности реализации социальных программ АО «Восточный Порт».

Научная новизна заключается в исследовании реализации социальных программ на территории Находкинского городского округ.

Цель статьи – исследовать реализацию новых социальных программ. Цель достигается решением следующих задач: определение сущности и содержания социальных программ в организациях, изучить понятие и порядка проведения социальных программ.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ и анализ синтез.

На сегодняшний день любая крупная организация имеет свою ответственность перед людьми, эффективной и культурной на благо сотрудников, акционеров и клиентов, внося ощутимый вклад в экономику, благосостояние страны и общества. Неотъемлемой частью корпоративной культуры должно стать формирование образа компании как гражданина, выполняющего предписанные ему социальные обязанности и заботящегося о принесении возможно большей пользы всему обществу.

Социальная программа – это совокупность, система социальных мероприятий, направленных на решение конкретной социальной проблемы. Все социальные программы, развиваемые организацией, можно подразделить по направлениям реализации социальной ответственности на внутренние и внешние.

Основные способы осуществления социальной политики состоят в использовании нормативно-правовых, экономических, финансовых, социально-психологических, организационно-технических и информационных средств и рычагов для обеспечения гражданам минимальных социальных гарантий, предупреждения социальных взрывов, смягчения возможных негативных последствий реформ различных сфер жизнедеятельности людей, проводимых действующей властью.

Акционерное общество «Восточный Порт» – это один из самых крупных и важных морских портов на Дальнем Востоке. АО «Восточный Порт» входит в реестр социально-ответственных организаций Приморского края, а коллективный договор компании является образцовым среди предприятий водного транспорта и был взят за основу отраслевого тарифного соглашения.

АО «Восточный Порт» в 2018 году поддерживал 12 социальных программ в поселке Врангель и продолжает их поддерживать. Для дальнейшего развития в этом направлении был создан Фонд поддержки социальных и экологических инициатив.

Создание Некоммерческого фонда поддержки общественных инициатив «Восточный порт» было необходимым условием для развития социальных программ в нашем регионе. 22 февраля 2019 дата создания Фонда.

Полное наименование Фонда на русском языке: Фонд поддержки общественных инициатив «Восточный Порт», сокращенное наименование на русском языке, Фонд «Восточный Порт». Место нахождения Фонда: Российская Федерация, Приморский край, г. Находка. Фонд считается созданным как юридическое лицо с момента его государственной регистрации в установленном федеральными законами порядке. Предоставляю рисунок на котором изображено собрание по открытию фонда поддержки социальных и экологических инициатив «Восточный порт».

Цели деятельности фонда – это разработка и реализация социальных программ и мероприятий по улучшению качества жизни в поселке Врангель Находкинского городского округа, в том числе:

- создание благоприятных бытовых условий для проживания и осуществления трудовой деятельности в поселке Врангель;
- улучшения экологической и санитарно-эпидемиологической обстановки в поселке Врангель;
- профилактика нарушений требований природоохранного законодательства;
- охрана окружающей среды и обеспечение экологической безопасности в поселке Врангель.

В результате реализации социальных программ предусматривается создание правовых, организационно – управленческих, финансовых и материально – технических условий, способствующих:

- повышению уровня и качества жизни населения путем решения социальных нужд граждан данного населённого пункта;
- обеспечения доступности получения населением качественного образования;
- услуг в области медицинского, культурного, торгово-бытового и информационно – консультационного обслуживания;
- повышения уровня инженерного обустройства населенного пункта, расположенных на территории Находкинского городского округа;
- формированию высококвалифицированных трудовых кадров путем привлечения и закрепления в специалистов;
- улучшению демографической ситуации за счет создания более благоприятных социально-бытовых условий для труда и отдыха. Улучшится кадровое обеспечение организаций и социальной сферы за счет привлечения молодых семей и молодых специалистов.

В соответствии с Уставом Находкинского городского округа сформированы и действуют органы местного самоуправления. Глава Находки является высшим должностным лицом и избирается сроком на пять лет. Дума Находкинского городского округа – представительный орган муниципального образования. Государственные органы представлены прокуратурой,

таможней, федеральным и краевым казначейством, военным комиссариатом, городским судом, налоговой инспекцией, отделением Пенсионного фонда, Фондом социального страхования, Центром занятости населения, отделением социальной защиты населения, территориальной избирательной комиссией города Находки.

В рамках социальной программы «Здоровье» для КГБУЗ «Находкинская городская больница» были приобретены медицинские оборудования для профилактики и ранней диагностики онкологических заболеваний.

Ранняя диагностика очень важна в этой проблеме. Российские женщины чаще мужчин болеют раком (53,3 процентов и 46,5 процентов), но мужчины умирают почти в 2 раза чаще.

Средний возраст выявления заболевания у женщин составляет 62,9 года, у мужчин – 63,3 года. Средний возраст умерших для женщин составляет 67 лет, у мужчин – 64,9 года.

Положительную динамику специалисты связывают с реализацией с 2009 года мероприятий приоритетного национального проекта «Здоровье», направленных на совершенствование оказания медицинской помощи онкологическим больным. Первоначально в онкологической программе участвовали 35 регионов, а до 2018 года в ней должны принять участие все регионы страны. В 2018 году четыре человека получили спонсорскую поддержку на лечение больных в российских медицинских учреждениях, определенная часть средств порт отправил на помощь людям. Эти люди находились в трудных ситуациях.

Социальные исследования доказали, что люди, занимающиеся спортом регулярно более успешны в карьере и личной жизни. Происходит это потому, что спорт помогает улучшать не только физическое, но и психологическое здоровье. У спортивного человека уравновешенная психика, более продуктивна и эффективна рабочая деятельность, а также менее выражена тревожность и уровень стресса. Физические нагрузки стимулируют выработку в организме гормона счастья, в результате чего после занятий спортом человек пребывает в состоянии легкой эйфории. Спорт позволяет ощутить себя частью огромной системы, в которой каждый способен стать лидером и добиться успеха.

О том, что физическая активность помогает избежать множества проблем со здоровьем, знают все. Риск появления сердечнососудистых заболеваний, ожирения, проблем с позвоночником и рака у спортивных людей намного ниже, чем у людей физически не активных.

Вывод: я считаю, что построение социальных направленностей исследуемой организации имеет правильное направление.

К сожалению, статистика неумолимо констатирует ухудшение общего состояния здоровья детей в России. Множество факторов тому виной. Влияние экологических факторов, ритм современной жизни, появление гаджетов, компьютеров, нагрузка в школе и даже в детском саду, переутомление, влияние многочисленных электроприборов, окружающих ребенка вместо цветов и деревьев, элементарное отсутствие прогулок на свежем воздухе – ослабляют здоровье маленького человека. Поэтому важно укреплять защитные силы организма профилактическими мероприятиями, направленными на усиление иммунитета, а также с помощью физической активности. Чем раньше начать заниматься физкультурой и спортом, тем больше будет пользы для физического и психологического здоровья. Физкультура, спорт и здоровье находятся в тесной взаимосвязи.

Пропаганда физической культуры и занятий спортом как составляющей части здорового образа жизни, включающей в себя социальную рекламу, пропаганду физической культуры и здорового образа жизни.

Развитие физкультуры и массового спорта по месту жительства. Демонстрация доступности занятий спортом для различных категорий граждан.

Таким образом, в ходе проведенного исследования можно предложить следующие рекомендации по развитию социальных программ.

- модернизировать спортивную инфраструктуру, конкретно строительство парка отдыха, строительство велосипедных дорожек на территории посёлка Врангель;
- стимулировать и поощрять занятия физкультурой и спортом;
- чаще проводить массовые спортивные мероприятия.

Делая вывод, могу сказать, что АО «Восточный Порт» является социально ориентированным предприятием и крупнейшим налогоплательщиком Находкинского городского округа, оказывающее всестороннюю всеобщую поддержку по исполнению государственного федерального закона о проведении социальных программ в интересах муниципальных органов.

Ожидаемые результаты имеет направленность на улучшение работы персонала и жизни жителей поселка Врангель.

1. Афонин, Ю.А. Социальный менеджмент / Ю.А. Афонин, А.П. Жабин. – М.: МГУ. – 2018. – 320 с.
2. Копейкин, Г.К. Управление социальным развитием организации / Г.К. Копейкин. – СПб.: СПбГУЭФ. – 2018. – 46 с.
3. ООО «Управляющая портовая компания» [Электронный ресурс] официал. сайт организации. URL: <http://www.vpnet.ru>.
4. «Курьер Восточного» [Электронный ресурс] официал. сайт организации. URL: <http://www.vpnet.ru>.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК: 338

РЕАЛИЗАЦИЯ ФУНКЦИЙ КУЛЬТУРЫ НА ТЕРРИТОРИИ СОВРЕМЕННЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ: КОНТРОЛЬНЫЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ

В.С. Василевский
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

Выбор автором изучения вопросов организации и совершенствования управления культурой именно в органами местного самоуправления обусловлен желанием получить комплексное представление о контроле в сфере управления культурой как функции управления, о тех практических проблемах, которые возникают на муниципальном уровне при создании внутренних систем контроля за деятельностью администраций в управлении культурой и о тех возможностях, которые могут и должны быть использованы для совершенствования данных систем.

Ключевые слова: *функции культуры, управление культурной сферой, культурная среда, формирование культуры.*

THE IMPLEMENTATION OF THE FUNCTIONS OF CULTURE IN THE TERRITORY OF MODERN MUNICIPALITIES: CONTROL AND MANAGEMENT ASPECT

The author's choice to study the issues of organizing and improving culture management specifically in local governments is motivated by the desire to get a comprehensive view of control in culture management as a management function, the practical problems that arise at the municipal level when creating internal control systems for administrations in culture management and about the opportunities that can and should be used to improve these systems.

Kew words: *functions of culture, management of the cultural sphere, cultural environment, the formation of culture.*

Одной из основных функций культуры на сегодня выступает функция социализации, которая формируется через транслирующий механизм культуры и помогает человеку приобщиться к той среде, в которой он проживает. Стоит понимать, что поведенческие черты человека – не даются ему от рождения, как следствия, для проживания в той или иной культурной среде – ему необходимо включиться в неё, адаптироваться, воспринять, изучать и только после этого сформируется та или иная культурная поведенческая модель.

По большому счёту – человек способен воспринять практически любое культурное начало, если он существует внутри определённой культуры. Так же человек способен овладеть и практически любым культурным кодом, адаптировавшись к культурным реалиям [1, с.17].

Актуальность данной темы обусловлена, прежде всего тем, что если вдруг такое полезное свойство культуры, как её трансляция, будет нарушено, то может произойти культурный разлом, способный повлечь за собой разрушение созданных культурных институтов и даже уничтожить некоторые из них. Следовательно, одна из важнейших социальных функций культуры – это ещё и функция интеграции, слияния и объединения социальных групп в единое культурное образование. Только придерживаясь этой функции можно говорить о том, что консолидация различных социальных групп возможна только под общим социальным началом [2, с. 65].

Исходя из актуальности обозначим цели, которые преследовались при написании данной статьи:

- определить социальные функции культуры;
- рассмотреть механизмы реализации функций культуры на территории современных муниципальных образований;
- выявить контрольный и управленческий аспекты реализации функций культуры на территории современных муниципальных образований.

Ранее, вопросы распространения культурных стереотипов и популяризации культуры на уровне муниципальных образований рассматривались в трудах как отечественных, так и зарубежных авторов. Но контрольный и управленческий аспект не нашли своего отражения ни в публикациях, ни в монографиях. Именно этим фактом и обусловлена научная новизна работы.

При написании статьи были использованы методы: научного познания и наблюдения.

Для начала дадим определение понятию «функция». Это упорядоченная деятельность, способная посредством внутренних механизмов достигать определённой цели. Таким образом, возможно оценить не только разновекторные формы поведения людей, но и целых социальных образований.

Оказывая влияние на поведение людей, культура заводит определённые социально-контрольные функции, которые отличают внутренне устойчивые механизмы, опирающиеся на существующие привычки и социальные обычай.

Такая взаимосвязь социально культурных механизмов объясняется еще и тем, что быть полезными они могут быть только в крепкой связке друг с другом. Большинство ценностей, вне всякого сомнения, очень сильно могут влиять на поведенческие аспекты людей, даже иногда довлеть над ними, что чаще всего вполне обосновано. Такое влияние может нести как положительный, так и отрицательный результат [3, с.16].

К примеру, личность удерживает себя от неправомерного поступка не из-за приверженности каким-либо ценностям, а только из страха быть наказанным. Но с другой стороны, именно устойчивые нормы формируют и поддерживают определённый уровень ценностей. Хорошей демонстрацией сказанного выступают религиозные ценности, представляющие собой целую систему норм поведения для верующих. Таким образом у последних сформировано целое мировоззрение, что не может быть не религиозной морали [4, с. 445].

В процессе контроля используются различные методы, способы, приемы, позволяющие эффективно проводить работу на всех этапах контрольного процесса. В первую очередь необходимо рассмотреть содержание комплексных методов, широко используемых культурными образованиями различных типов практически везде [5, с. 8].

Таким образом, именно благодаря социальной функции культуры жизнь современного социума представляет собой упорядоченное явление с отлаженными поведенческими явлениями и социально установленными, культурно отлаженными моделями поведения.

На уровне муниципального образования в сфере управления учреждениями культуры уже достаточно давно сложились несколько функционально-апробированных и полезных моделей. Не смотря на свою кажущуюся функциональность сфера культуры является до сих пор «западающей» бюджетной сферой, нуждающейся в абсолютно новых технологиях контроля данной сферы [6].

Данный контроль входит в функционал служб, которые осуществляют свою деятельность непосредственно в структуре управления. Основная задача таких служб – проведение коррективов относительно выявленных проблем в процессе управления.

Иногда для проведения корректировочных мероприятий подключают и других сотрудников, запуская, таким образом, и механизм самоконтроля.

При осуществлении механизма контроля по какой либо модели в работу подключаются ряд функциональных подсистем. Это могут быть подсистемы, завязанные на маркетинг, на управление персоналом, на функционирование организации относительно среды конкурентов и пр. Чаще всего берутся во внимание работы тех подсистем, которые наиболее результативны [6].

Такое подразделение позволяет руководить существующими информационными потоками, тем самым планируя и прогнозируя существующие процессы в соответствии с актуальной информацией в управлении сферой культуры на муниципальном уровне.

Функции исполнительного механизма в любой из вышеуказанных моделей направлены на влияние исполнительных органов власти в ходе выполнения их компетентностной нагрузки. Внедрение такого контроля позволяет раскрыть и основу стратегического развития органов власти.

Результатом выступает проверка достижения поставленной цели, так как на её реализацию направлены все управленческие механизмы и ресурсы. И только контроль может позволить выявить возможность реализации управленческой деятельности в заданном направлении. Так же в обще контрольные мероприятия должны быть подключены работники всех уровней, только при соблюдении таких условий и будет пониматься эффективность контроля и контрольных мероприятий.

Таким образом, местное самоуправление при управлении сферой культуры одновременно содержит в себе элементы как государственного, так и общественного образования, в чем заключаются сущностные особенности деятельности муниципальных органов управления в исследуемой сфере. При этом федеральные и региональные органы управления должны способствовать стимулированию культурного развития муниципальных образований, предоставляя им необходимую помощь и поддержку, особенно на начальном этапе становления.

Выбор автором изучения вопросов организации и совершенствования управления культурой именно в органами местного самоуправления обусловлен желанием получить комплексное представление о контроле в сфере управления культурой как функции управления, о тех практических проблемах, которые возникают на муниципальном уровне при создании внутренних систем контроля за деятельностью администраций в управлении культурой и о тех возможностях, которые могут и должны быть использованы для совершенствования данных систем.

Для начала предопределим понятие организации управления деятельностью учреждений культуры в муниципальном образовании – прежде всего это деятельность, основой которой выступает управление и последующая оценка данного процесса, как с количественной, так и с качественной составляющей. Результатом выступает результат работы учреждения или организации культуры. Так же на организацию управления деятельностью учреждений культуры завязаны функции управления, которые указывают на необходимость цикла при принятии управленческих решений. Так же процесс организации управления деятельностью учреждений культуры целиком и полностью зависит и от функций управления, которые раскрывают его сущность и содержание.

Стоит понимать, что на организацию управления деятельностью учреждений культуры влияют и прямые функции управления, которые раскрывают своё содержание исходя из следующей смысловой нагрузки:

- организационная – включает понимание объектов управления деятельностью учреждений культуры, а именно что попадает под необходимость подконтрольности, позиционирование функции контроля в учреждении культуры и направление прямых и косвенных контрольно-управленческих связей;
- масштаб выполнения функций организации управления деятельностью учреждений культуры – конкретно количественные и качественные составляющие;
- контрольно-информационная составляющая – актуальность и скорость предоставления подконтрольной и информации;
- контрольные издержки – денежные средства, планируемые на траты подконтрольных процессов;
- информационное сопровождение функций контроля.

Правильно заведённый механизм организации управления деятельностью учреждений культуры должен быть стратегически продуманным, правильным и применимым в соответ-

вии с существующими реалиями управления. Сущность данной функции может быть раскрыта в понимании многоэтапности данного процесса. Для более чёткого понимания осуществления организации управления деятельностью учреждений культуры – исследуем этапные составляющие его функционирования.

Критериальной оценке придаётся огромное значение, так как именно благодаря выбранному перечню оценка может быть более чем объективной. Прежде чем предопределить стандарты оценивания – каждая организация предопределяет и анализирует свою миссию и цель, а так же свое позиционирование в занимаемом сегменте услуг.

Для выполнения функции управления деятельностью учреждений культуры необходимо понимать, что у стандартов должны быть чёткие функциональные нагрузки, конкретные формулировки. Если данные показатели будут отсутствовать – то результат по проведению организации управления деятельностью учреждений культуры не будет достигнут. Для любой организации осуществить контролирующие регламентов относительно внутренних процессов – действие обязательное.

Как показатели осуществления вышеназванных действий можно назвать следующие мероприятия: совершенствование нравственно-психологического климата, совершенствование взаимодействия между руководителями и подчинёнными и пр. Для реализации описанных мероприятий организации осуществляют мониторинг мнения подчинённых и, исходя из полученных результатов, предпринимают централизованные действия.

Таким образом, мы видим, что для реализаций функций культуры на территории современных муниципальных образований необходима чёткая и скоординированная деятельность органов местного самоуправления. Только при соблюдении таких условий будет возможен положительный результат.

1. Мордюков, П. Культурная география / П. Мордюков // Актуальные проблемы культурной политики. – 2013. – №12. – С. 108–115.

2. Национальная политика России: история и современность / На-учн. центр «Русси-ка»; С.В. Кулешов и др. – М.: Русмир, 2015. – 680 с.

3. Неймарк, Н. Регионально-поселенческий аспект культурной политики / Н. Неймарк // Культурная политика в современном обществе. – М., 2013. – С. 122–130.

4. Орлова, Э.А. Некоторые аспекты концепции социокультурной политики в условиях модернизации / Э.А. Орлова // Организационно-управленческие и финансово-правовые аспекты культурной политики. – М., 2013. – С. 211–231.

5. Орлова, Э.А. Проблемно ориентированное социокультурное проектирование. Теория и методология / Э.А. Орлова // Теоретические основания культурной политики. – М., Рос. институт культурологии, 2013. – С. 107-112.

6 [Электрон-ный ресурс]. URL: http://www.nakhodka-city.ru/user_page_content.aspx?UserID=8

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК: 338

АВТОМАТИЗАЦИЯ УЧЕТА ТОВАРОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Е.М. Вильдяйкина
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

В статье представлены наиболее часто возникающие проблемы при учете товарно-материальных ценностей в программе «1С: Предприятия», а также рассматриваются пути и методы решения посредством автоматизации учета.

Ключевые слова: *проблемы, товары, решения, учетная программа, автоматизация учета.*

AUTOMATION OF GOODS ACCOUNTING: PROBLEMS AND WAYS OF IMPROVEMENT

The article presents the most common problems in the accounting of inventory in the program «1С: Enterprise», as well as the ways and methods of solutions through automation of accounting.

Key words: *problems, products, solutions, accounting software, automation of account.*

На данный момент самым распространенным программным обеспечением по ведению и анализу складского хозяйства является программа 1С. К основным задачам программного обеспечения относится автоматизированный учет по движению ТМЦ. Среди основных преимуществ можно выделить простота ведения складского хозяйства, а так же функциональность программного обеспечения, которая необходима для учета запасов товаров на складах. К минусам относится определенные трудности, возникающие при работе в базе данных, которые связаны с нарушением логического смысла при построении бизнес процессов, а так же низкой подготовкой учетных пользователей, которые работают с данной программой.

Наиболее важное и нужное, что необходимо совершить – это настроить работу учетной программы таким образом, чтобы учесть (и уменьшить) человеческий фактор. Людям свойственно осуществлять ошибки, и наиболее важный вопрос в настоящий момент – настроить работу программы таким образом, чтобы минимизировать частоту их появления и отрегулировать процесс таким образом, чтобы все ошибки, которые были допущены оперативно и своевременно исправлялись и не продолжали алгоритм некорректных документов. На сегодняшний день компания уделяет очень мало времени этой проблеме. Как правило, эти замечания списывают к погрешности в неточности при работе в учетной программе, не идентифицируя истинных причин возникновения проблем данного характера. Учетные пользователи 1С, которые не имеют определенный уровень подготовки, наивно полагают, что программа обладает интеллектом, ориентирующаяся на «ход мыслей» пользователя, который создает документы, а не на алгоритм команд, которые были заданы учетным пользователем.

Актуальность выбранной темы (обязательные составляющие статьи) обусловлена тем, что на сегодняшний день, тенденция в организации работы складских хозяйств на сегодняшний день – это оптимизация их деятельности. Главным элементом увеличения производительности работы склада является усовершенствование нынешних бизнес процессов, их оптимизация, при необходимости – преобразование существующих структур, и автоматизация. Автоматизированное управление технологическими процессами современного складского хозяйства даёт возможность руководителям компаний вовремя получать данные о состоянии дел и при необходимости оперативно вносить поправки его работу. Сейчас организации используют программы на складах – разновидности «1С:Предприятие» (Торговля + Склад). Однако, к огорчению, при работе сотрудники компании сталкиваются с трудностями, связанные с нарушением логики бизнес процессов и малой квалификацией работников, трудящихся в данной учётной системе.

Научная новизна заключается в исследовании проблем учета автоматизированного учета движения товарно-материальных ценностей.

Цель статьи – настроить систему таким образом, чтобы учитывать (и уменьшить) человеческий фактор. Цель достигается решением последующих вопросов: уменьшить частоту их появления и настроить рабочий процесс так, чтобы допущенные ошибки максимально быстро обнаруживались и поправлялись, а не вызывали цепочки ошибочных документов.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ и анализ синтез.

1. Проблема наименования номенклатурных позиций в справочниках.

Результатом от неправильного занесения в учетную программу 1С схожих номенклатурных позиций, как правило, является дублирование позиций и пересорт на складе. Проблема возникает при переносе физического названия номенклатуры в программу, из-за того что не разработан и не утвержден механизм переноса элементов номенклатуры, который в дальнейшем должен проходить более требовательную проверку на идентификацию для внесения в единую базу данных. Так называемые «дублированные товары» появляются из-за несоблюдения заранее заданных правил по ведению данных, которые характеризуют основные свойства товарах в их названии, ошибка характерна в том случае, когда товары по наименованиям вводят несколько операторов. При создании и внесении новой номенклатуры, в которой могут участвовать несколько и более человек приведем пример: менеджер отдела закупок, менеджер

по продажам или заведующий складом, каждый из данных сотрудников заносит исходные данные из того как ему в дальнейшем будет удобно искать товар или копируется из документов от поставщика по которым данный товар поступил на склад, а разные поставщики по-разному присваивают наименование одним и тем же продуктам, пример:

Сэндвич панели 3000x1500x9 белый пластик 1 мм или

Панели 1 мм или

Белый сэндвич

Для решения проблемы необходимо конкретизировать процесс внесения в базу данных новых элементов номенклатуры, необходимо внесение иерархических свойств товаров, чтобы у каждого продукта был паспорт так называемый, где будут отражены технические свойства, так же необходимо конкретизировать внесение названий данных товаров, например, сначала вводим группу товаров, марку производителя, дополнительную характеристику товара.

Наиболее популярная ошибка – пренебрежение свойств продукта и дополнительных характеристик, потому что в этот период рекомендовано единственный тип исполнения. Уже после возникновения новейшего продукта, записывается в программу с дополнительными качествами и характеристиками, без изменения названия. Вследствие этого выходит пересортица.

2. Проблема приема товара при расхождениях в наименованиях номенклатурных позиций в справочниках учетных систем поставщика и получателя.

Достаточно долго вводится практика приема товара не по документам поставщика, а по предварительно сформированным в программе приходным накладным. Препятствия внедрению – преувеличение сложностей коммуникации среди поставщиков и покупателей, и бездействие персонала. В случае ведения документа в программу и оприходования в учетной системе совершается после приема на основании переданных со склада документов – ошибка ввода данных будет обнаружена постфактум, либо при инвентаризации, либо при включении в накладную отсутствующего на складе товара. В результате – безусловно, вызовет нарушения в работе склада и затратится время на поиск и корректировку ошибочно введенного документа, а кроме того целой очередности документов, касающихся продукта, по которому была допущена оплошность.

Разрешение трудности: внедрение практики приема товара согласно заранее сформированному в собственной учетной базе приходным накладным, а не по документам поставщика.

Преимущества после внедрения:

- неизбежные погрешности ручного ввода документов в программу будут обнаружены в стадии оприходования и исправлены с минимальными стараниями;
- на этапе приема и размещения товара персонал оперирует названиями и артикулами, схожими с терминологией расходной накладной;
- игнорирование поставщиком дополнительных характеристик товара не появится пересорт в базе.

3. Проблема перепроведения документов задним числом и перепроведения всех документов в базе, положительные и отрицательные остатки ТМЦ.

К одной из самых распространенных проблем относится неоперативное проведение документов задним числом. Информационные базы учетной программы предназначены для своевременного анализа по количественным и финансовым остаткам на заданный интервал времени. Данные вводятся в базу путем создания документа, который в зависимости от выбранной операции проводит приход или расход значений, которые являются расчетными и отражают движение товаров. Для того чтобы получить данные по остаткам на определенный интервал времени, потребуется дополнительный расчет расходов и доходов которые были созданы в программе с момента создания документа. Данная процедура занимает очень много времени. Для сокращения сроков существует ряд инструментов, отчетный период и точка актуальности.

Все вроде выглядит красиво и правильно, однако не забываем о человеческом факторе. Нередко сотрудники, забывают вовремя проводить документы, связанные с перемещением и списанием товара, или несвоевременно их изменяют.

Самое простое и эффективное решение проблемы положительных и отрицательных остатков – запретить какие-либо изменения остатков перед ГА. Проведение любых документов должно осуществляться только текущей датой и текущим временем. При необходимости «исправить» движение по товару – создаем отдельный документ, который проводится на общих условиях и после текущей ГА.

4. Проблема работы в распределенной базе.

Накладывание одних проводок на другие возникает в результате возникновения проблем при распределении в учетной базе, в результате происходит подмена корректных документов на некорректные. Для решения данной проблемы необходимо: присвоить документу статус, разграничивающий признаки и права. Документам, которые формируются в учетной программе присваиваются следующие статусы:

– Запланирован – документ сформирован в учетной программе, но имеет статус, не проведен, может корректироваться любым пользователем.

– Выполняется – проводятся работы по проведению данного документа, и формируется структура подчиненности, корректировка документа доступна сотрудникам склада. Подтверждение получения материально-производственных запасов по этому документу, с присвоенным статусом контрагент, а именно грузополучатель не может.

– Завершен – означает полную проводку данного документа, уже нельзя корректировать и вносить изменения, складской работник получает доступ, который необходим для подтверждения приемки товара. Изменить статус можно путем выставления или снятия галочек, которые находятся в полях данного документа.

5. Проблема партионного учета при резервировании.

Резервирование товара предоставляет организации ряд преимуществ, которые в дальнейшем упрощают процесс ведения документооборота. При использовании этого метода могут возникнуть ряд конфликтов в учетной программе. Жесткое резервирование блокирует по проведению определенное количество транзакций по партии товара. В последствии происходит конфликт при отборе при сортировке, за счет пропорционального увеличения пересортицы. При этом на складе компании должно быть как минимум несколько открытых к отбору партий, данное действие приводит дополнительную нагрузку на коммисированную зону. Более оптимальное является мягкое резервирование, оно сокращает количество доступного товара, который находится в документе внутреннее перемещение, которое не имеет привязки к определенной партии. Последовательное проведение транзакций, которые сочетаются и совпадают по последовательности при отборе этого товара, такая практика сокращает количество допущенных ошибок при посерийном учете.

Подведем итог в современном мире, в котором широко распространено огромное количество программных обеспечений и баз данных, хочется акцентировать внимание на аналогичных проблемах в данных программах. Для того чтобы решить возникшие проблемы программе, необходимо дать адекватную оценку сложившейся ситуации, по последовательности процессов которые были выполнены в определенный временной интервал, путем исследования всех проблемных зон. У рядовых пользователей очень часто бытует мнение: что все проблемы идут из-за неправильного алгоритма работы учетной программы. В детальном разрезе проведя ряд необходимых исследований в бизнес процессах организации, а так же при ведении детального алгоритма в котором прописана подробная инструкция по ведению операций по ведению учета прихода, расхода ТМЦ, выявляется некомпетентность учетных пользователей этих программ. Несмотря на то, что программные обеспечения, могут быть самыми современными и дорогостоящими, уровень квалификации сотрудников, работающих в этих программах должен быть как минимум на уровне специалиста в данной области для дальнейшей работы без ошибок.

1. Тимофеев, Г.С. Конфигурирование и администрирование 1С: Предприятия / Г.С. Тимофеев, Д.А. Шумейко. – Ростов-н/Д.: Феникс, 2015 – С. 320.

2. Финансовый менеджмент: теория и практика: учебник / под ред. Е.С. Стояновой. – М.: Перспектива, 2012. – 651 с.

3. Сербул, И.Т. Логистика складирования: учеб. пособие / И.Т. Сербул. – М.: ИНФРА-М, 2011. – С. 127.

4. Ковалев, В.В. Складские операции / В.В. Ковалев // Складские технологии. – 2007. – № 2.

5. Кириченко, Н.С. Организация складских работ на предприятиях / Н.С. Кириченко. – М.: Киев, 2011 – С. 34.

АНАЛИЗ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ДОСМОТРА В АЭРОВОКЗАЛЕ

И.Е. Виниченко

бакалавр

Е.А. Розанова

канд. техн. наук, доцент кафедры дизайна и технологий

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Статья посвящена исследованию инновационных технологий, применяемых при досмотре пассажиров в аэропорту. Предлагается анализ существующего инновационного оборудования, с целью внедрения и использования его для проведения досмотра на предприятии «Международный аэропорт Владивосток». Особое внимание уделяется использованию современного оборудования при досмотре как эффективного средства повышения качества обслуживания авиапассажиров.

Ключевые слова: инновационные технологии; аэропорт; служба авиационной безопасности; современное оборудование; безопасность.

ANALYSIS OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES FOR INSPECTION AT THE AIRPORT

The article is devoted to the study of innovative technologies used in the inspection of passengers at the airport. An analysis of the existing innovation equipment is proposed, with the aim of introducing and using it for inspection at Vladivostok International Airport. Particular attention is paid to the use of modern equipment during inspection as an effective means of improving the quality of service for passengers.

Kew words: innovative technologies; airport; aviation security service; modern equipment; security.

Выявление проблемы и пути ее решения. В настоящее время служба авиационной безопасности обеспечивает состояние защищенности от актов незаконного вмешательства в деятельность авиации, поэтому именно эта служба занимает одно из важнейших мест в системе функционирования аэропорта. Правильное осуществление мер безопасности определяет сохранность жизни и здоровья пассажиров, сотрудников аэропорта, их имущества, материальных ценностей самого аэропорта. Исходя из этого, для любого аэропорта актуальной является проблема повышения и поддержания уровня безопасности. В работе был выполнен анализ оборудования, который используется в настоящее время в «Международном аэропорту Владивосток», предложены инновационные технологии, которые применяются в крупных российских и зарубежных аэропортах.

Формирование целей статьи. Целью работы является разработка рекомендаций по внедрению инновационных технологий для деятельности службы авиационной безопасности. Основные задачи, решаемые в работе: изучение нормативных документов, регламентирующих деятельность службы авиационной безопасности; выполнение социологического опроса авиапассажиров предприятия «Международный аэропорт Владивосток» для выявления проблем в деятельности службы авиационной безопасности; изучение зарубежного и отечественного опыта использования инновационных технологий для проведения процедур досмотра авиапассажиров; разработка рекомендаций по внедрению современного оборудования для деятельности службы авиационной безопасности.

Изложение основного материала исследования. В процессе исследования был проведен социологический опрос пассажиров предприятия «Международный аэропорт Владивосток» в форме анкетирования, с целью усовершенствования деятельности службы авиационной безопасности. Выборка респондентов анкетирования составила 150 человек в возрасте от 16 до 76 лет. Результаты опроса позволили установить, что основными недостатками в работе службы авиационной безопасности является сбой в работе досмотрового оборудования и длитель-

ность прохождения процедуры досмотра, то есть очереди, как на входе в аэровокзал, так и на предполетный досмотр. Решить эти проблемы проблем поможет заимствование опыта зарубежных аэропортов, которые внедрили инновационные технологии для досмотра пассажиров. Применение современного оборудования дает возможность повысить уровень безопасности и уменьшить время прохождения процедуры досмотра на входе в аэропорт и предполетный досмотр.

Использование передового оснащения дает возможность увеличить степень защищенности и сократить время прохождения процедуры досмотра при входе в аэровокзал и выходе на посадку. В частности была предложена современная программа на шестьдесят седьмом собрании международной ассоциации воздушного транспорта, спецификой которой является распределение потока пассажиров на различные группы. Главной особенностью этого нововведения является внедрение биометрической системы. Новая концепция будет сопоставлять приобретенную и уже имеющуюся информацию о пассажирах, и сверять с теми данными, которые хранятся в чипе паспорта. Данное введение способно помочь в поиске опасных авиапассажиров, но кроме этого значительно уменьшит промежуток времени, который необходим для прохождения процедуры досмотра.

Благодаря введению новых правил авиационной безопасности, позволяющих сократить время предполетного досмотра, такая система может появиться в аэропортах уже в ближайшее время. Пункты спецконтроля в аэропортах можно будет пройти без очередей, больших задержек, снятия ремней и обуви, распаковки багажа. Акцент сместится на выявление подозрительных людей. Упростить процедуру досмотра позволят биометрическое сканирование и разделение пассажиров на категории по «степени риска». Идея современного пункта досмотра заключается в разделении потока пассажиров на три части: «известные пассажиры», путешественники для «обычного» и «повышенного» досмотра. Определить, к какой группе относится тот или иной человек, поможет биометрический идентификатор в паспорте [1, 2].

Достоинствами этой концепции считаются увеличение транспортной и авиационной защищенности, а также темп и легкость прохождения процесса досмотра.

Сегодня в известных зарубежных и отечественных аэропортах происходит внедрение инновационного оборудования, которое дает возможность гарантии защищенности и предотвращения противозаконного вмешательства. Наиболее значимые технологии в современной деятельности службы авиационной безопасности.

1. Система персонального досмотра должна справляться с большим пассажиропотоком. Технология радиолокационного сканирующего портала, предложенная для использования в качестве дополнительного элемента предполетного досмотра авиапассажиров, позволяет бесконтактным способом обнаруживать скрытые на теле человека потенциально опасные предметы, запрещенные к перевозке воздушным транспортом. Принцип действия системы в терагерцевом диапазоне электромагнитного спектра основан на голографировании и обеспечивает обнаружение скрытых на теле человека предметов из металла, дерева, керамики, пластмассы и других материалов. В систему каждого поставленного сканера входят: досмотровая камера – два вращающихся массива антенн, которые являются источниками и приемниками радиочастотных сигналов, контрольная электроника и компьютер для обработки сигналов. Важной особенностью сканера является высокая пропускная способность. Каждое сканирование занимает примерно 2 секунды. Технологическое оснащение оборудования позволяет дистанционно управлять процессом досмотра с контрольного пункта. Процесс проверки, включая анализ полученных данных, требует вмешательства контролера, также как и при процедуре обязательного тактильного досмотра. При применении аппарата в предполетном досмотре пассажира необходима профессиональная подготовка личного состава, так как возможность идентифицировать предмет по изображению, полученному со сканера, требует большого опыта и тренировки [2, 4].

2. Современная разработка как 3D-сканирование помогает в ускорении процесса прохождения процедуры досмотра в аэропорту. А именно, такое устройство, как «Собга» компании Analogic дает возможность получить трехмерное изображение багажа. Система автоматически определяет любые запрещенные к провозу вещи или вещества, а также угрозу безопасности.

Система генерирует в реальном режиме времени трехмерные цветные изображения исследуемых объектов с высоким разрешением. Возможность сканирования ноутбуков в их сумках, фото- и видеокамер в футлярах, мобильных средств связи в чехлах ускоряет процесс проведе-

ния досмотра. Специальное устройство автоматического возврата лотков экономит рабочее время и силы обслуживающего персонала.



Рис. 1. Пример радиолокационного сканирующего портала

Использованию 3D-сканирования и его эффективность в работе позволяет увеличить количество осматриваемого багажа до 550 чемоданов в час [3,3].



Рис. 2. Компьютерный томограф «Cobra»

3 Скрининг пассажиров находится в разработке, но, по словам, инженеров из Северо-Восточного Университета в Америке эта технология позволит сканировать пассажиров настолько быстро, что не придется замедлять шаг в зоне проверки.

Действующая в настоящее время система досмотра пассажиров, когда им нужно остановиться и поднять руки, занимает время, к тому же, она не очень удобна. Возможность проверять пассажиров «на ходу» значительно упростит процесс. Экраны смогут сканировать до 300 пассажиров в час.



Рис. 3. Процедура скрининга пассажиров

Вывод анализа. Таким образом, в работе было проанализировано инновационное оборудование, которое позволит увеличить скорость прохождения пассажира, обеспечит безопасность от действий противозаконного вмешательства. Необходимость совершенствования досмотрового оборудования является актуальной темой для рассмотрения, так как безопасность является главным приоритетом службы авиационной безопасности.

1. Кубичек, В.В. Использование инноваций в сфере аэропортового обслуживания / В.В. Кубичек, Ю.А. Килькеева // Ученые заметки ТОГУ. – 2014. – № 4. – С. 150.

2. Авиационная безопасность: инновационные технологии досмотра пассажиров и их багажа. [Электронный ресурс]. URL: <https://ru-bezh.ru/aleksandr-bochkarev/15528-ob-innovacionnyix-tehnologiyax-budushhego-dosmotra-aviapassazhi>

3. Компьютерный томограф «Cobra» (Analogic, США) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bnti.ru/des.asp?itm=4492&tbl=02.01.01.01>

4. Украинцев, Ю. Транспортная безопасность и современные технологии досмотра пассажира // Мир и безопасность. – 2009. – № 6.

5. Гуров, С.А. Инновации мирового рынка авиаперевозок и их внедрение в республике Крым / С.А.Гуров, Е.В. Полищук // Бизнес и дизайн ревю. – 2017. – Т. 1. № 3 (7). – С. 1.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК 331.1

АНАЛИЗ ЭЛЕМЕНТОВ, ФОРМИРУЮЩИХ МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОФИЛЬ СОВРЕМЕННОГО РАБОТНИКА

А.В. Вылкова
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Эффективная система мотивации позволяет раскрыть потенциал сотрудника при решении бизнес-задач. Однако, каждый сотрудник обладает определенным мотивационным профилем, который представляет собой совокупность мотивационных элементов и позволяет заинтересовать его к более продуктивной работе, а значит и повысить эффективность деятельности организации. В то же время не эффективная система мотивации и зачастую игнорирование данного факта, приводит к тому, что организация теряет не только клиентов и доход, но и квалифицированных и грамотных сотрудников, работа без которых невозможна.

Ключевые слова: мотивационный профиль личности, организация, сотрудник, мотивация, методы оценки мотивационного профиля.

MOTIVATIONAL PROFILE AS A SET OF MOTIVATIONAL ELEMENTS

It is the motivational profile, as a set of motivational elements that allows the employee to be interested in the work, and therefore increase the efficiency of the organization. At the same time, an inefficient system of motivation and often ignoring this fact leads to the fact that the organization loses not only clients and income, but also qualified and competent employees, work without which is impossible.

Key words: *motivational profile, organization, employee, motivation, element..*

Цель данной статьи заключается в изучении теоретической основы мотивационного профиля, мотивационных элементов, влияющих на эффективность деятельности организации и формирование общих рекомендаций по функционированию данной системы.

Важно определить правильные ориентиры, которым должна следовать организация и ее сотрудники. Нужно учитывать то, что сам процесс и его результаты являются мощным нематериальным мотиватором для персонала.

Чтобы эффективно применять мотивационные меры, руководитель должен понимать мотивационную структуру работника и выбирать необходимые стимулы. Далее рассмотрим подходы различных авторов к понятию мотивационного профиля.

Согласно Р. Мартину и С. Ричи, мотивационный профиль личности является индивидуальным сочетанием наиболее актуальных и наименее соответствующих потребностей для данного человека.

Исследовав множество потребностей, которые могут удовлетворяться в процессе трудовой деятельности человека, Ш. Ричи и П. Мартин остановились на двенадцати основных потребностях[2]. К ним относятся: потребности в высоком заработке, в благоприятных физических условиях, в организованной работе, в социальных связях, в устойчивых длительных взаимоотношениях, в признании, в достижении целей, во влиянии и установлении контроля над другими, в разнообразиях и переменах, в самостоятельности, в широте взглядов и в интересной работе.

У разных людей они могут быть выражены в различной степени: для одного важно, чтобы работа предоставляла возможность личностного роста, для другого – возможность достижения высокого статуса, власти над другими, третий стремится к разнообразию в работе и т. д. Поэтому для определения индивидуального сочетания наиболее и наименее значимых для конкретного человека потребностей, которое назвали мотивационным профилем, они разработали тест.

Однако для заявки в России опросник «Мотивационный профиль» С. Ричи и П. Мартина еще недостаточно адаптирован. Это касается, в частности, структуры шкал, перечня потребностей работника. Среди некоторых мотивационных факторов (потребностей) различия не достаточно очевидны, что приводит к ненадежным результатам опроса.

В.Е. Милман полагает, что мотивационный профиль личности - это набор постоянных мотивов, которые придают намеренному характеру деятельность отдельных лиц овладению профессией, что побуждает индивида процветать творчески.

В свою очередь, методология, В.Е. Милман позволяет определять мотивационные и эмоциональные профили личности. Исходя из соотношения шкал, полученных из тестов, выделяют определенные типы мотивационных и эмоциональных профилей [1].

Методология содержит 14 заявлений о стремлениях к жизни и некоторых аспектах образа жизни человека. В.Е. Милман идентифицирует пять типов мотивационного профиля: прогрессивный, регрессивный, импульсивный, выразительный, упрощенный и четыре типа эмоционального профиля: стенический, астенический, смешанный стенический, смешанный астенический. Основываясь на ответах респондента, делается суждение об индивидуальной и общинной ориентации.

Методика диагностики трудовых мотивов (В.И. Герчиков). Типологическая модель мотивации В.И. Герчикова – это концепция, согласно которой, существует пять типов трудовой мотивации: инструментальный, профессиональный, хозяйский, патриотический и избегательный (люмпенский). Типологическая модель мотивации строится на пересечении двух осей - мотивации и трудового поведения. Различается мотивация достижения и избегания. Под мотивацией достижения понимается стремление получить определенные блага в качестве вознаграждения за труд, а под мотивацией избегания – стремление избежать наказания или других негативных санкций за невыполнение поставленных задач, недостижение запланированных результатов или неудовлетворительное исполнение функций [3].

В методике Э. Шейна «Якоря карьеры», выделены ценностные ориентации, социальные установки, интересы и социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для

определённого человека. Карьерные ориентации, как правило, возникают у человека в первые годы развития в организации. В своей методике Э. Шейн выделил несколько «якорей» [4]: профессиональная компетентность, управление, автономия (независимость), устойчивость, служение, вызов, интеграция образа жизни, предпринимательство.

После проведения исследований и изучения мотивационного профиля сотрудника менеджер получит очень ценное знание мотивов персонала. Другими словами, зная, чем человек руководствуется в своей работе, нужно правильно использовать различные способы мотивации.

Тогда у организации не будет текучесть кадров, и эффективность будет поддерживаться на достаточно приемлемом уровне. Эта догма этих заявлений: «Сотрудник счастлив, организация счастлива»

Большинство самых важных решений в бизнесе, как правило, связано с управлением людьми. Можно несколько лет идти к цели, так и не достигнув ее, а можно за несколько месяцев получить результат. Все зависит от правильного подбора команды и ее мотивации.

Понимать потребности - значит понимать предрасположенность сотрудника к решению тех или иных задач и видеть его готовность нести ответственность за принятые решения.

Понимать текущую удовлетворенность потребностей - значит получать на сегодняшний день максимальную эффективность от решаемых сотрудником задач.

Мотивация как инструмент стимулирования работы сотрудника в наиболее эффективном для предприятия русле содержит в себе множество аспектов, каждый из которых требует детального изучения. Но мотивация должна быть обоснована и построена на потребности того или иного сотрудника.

Важно в рамках управленческого аспекта осознавать, что все сотрудники уникальны, у каждого свой стиль и ритм жизни, свои особенности мировосприятия, свой темперамент и свои проблемные моменты. Исходя из особенностей развития и жизни сотрудников можно сформировать мотивационный профиль, который будет работать на повышение эффективности деятельности компании, учитывая при этом все особенности и значимость потребностей для каждого сотрудника.

Диагностика мотивационного профиля сотрудников, анализ результатов и рекомендации по совершенствованию данной системы на примере юридической организации ООО «РС ЮРИСТ СЕРВИС НАХОДКА»

В рамках оценки мотивационного профиля. Было выявлено следующее:

- в организации отсутствует систематический процесс формирования мотивационного профиля сотрудника;
- в организации не проводится оценка значимости тех или иных параметров для отдельного сотрудника;
- в организации при принятии на работу не изучается социально-психологический аспект личности, что в дальнейшем затрудняет оценивание сотрудника с точки зрения личностного роста и заинтересованности в рамках деятельности организации.

При опросе 12 сотрудников, на тему: какие плюсы и минусы работы в ООО «РС ЮРИСТ СЕРВИС НАХОДКА» они видят, проведён анализ и выявлены основные мотиваторы и демотиваторы в работе сотрудников (табл. 1).

Таблица 1

Анализ уровня заинтересованности сотрудников в работе в ООО « РС ЮРИСТ СЕРВИС НАХОДКА»

Критерий мотива	Мотивация	Демотивация
Социальный	Условия работы – достаточно дружный коллектив и комфортные условия работы. Общение с интересными людьми, формирование опыта работы с различными клиентами	Отсутствует корпоративный стиль, чувства единства нет
Материальный	Оплата труда - в среднем выше, чем в других организациях подобного рода Есть премиальные выплаты	Частое лишение премиальных выплат по различным, необъективным причинам
Психологический	Возможность карьерного роста, регулярные тренинги и курсы, что дает возможность саморазвития	График работы зачастую не нормированный

В целом, оценивая данные проведенного анализа, можно отметить ряд причин, которые вступают как демотивирующие факторы в деятельности организации:

- не устраивает график работы;
- лишение премиальных по необъективным причинам.

Для данной организации система материального стимулирования будет наиболее эффективной, положительно скажется на результатах работы и получит больший отклик, если при построении мотивации сотрудников будут учитываться следующие показатели (по убыванию степени значимости):

- высокие показатели в сфере работы с клиентами;
- высокие продажи услуг;
- выполнение индивидуального плана;
- безукоризненное выполнение стандартов работы персонала;
- привлечение новых клиентов.

Говоря о конкретных мерах материального и нематериального стимулирования, на первое место, для сотрудников можно определить такой фактор, как получение подарков. В качестве подарков в данном случае, в первую очередь, будут представлять денежный сертификат к дню рождения сотрудника. На второе место по значимости определен фактор похвалы и признания со стороны руководства результатов своей деятельности. Высшей степенью признания мастера будет публичное оглашение результатов труда в виде благодарности.

Таким образом, обобщая в целом материал работы, можно отметить, что существует достаточное количество различных подходов к понятию и способов диагностики мотивационного профиля сотрудников. В рамках деятельности ООО «РС ЮРИСТ СЕРВИС НАХОДКА» нет системы диагностики мотивационного профиля, проведенное исследование показало особенности развития сотрудников и возможности использовать эти особенности как элемент для мотивации.

-
1. Базарова, Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации учеб пособие / Т.Ю. Базарова. – М.: ИПК Госслужбы, 2016. – 250 с
 2. Гончаров, В.В. В поисках совершенства управления / В.В. Гончаров. – СПб.: Питер, 2015. – 190 с.
 3. Зайцев, Г.Г. Мотивация кадрового потенциала / Г.Г. Зайцев. – М.: Инфра-М, 2016.
 4. Кочкина, Н.В. Количественная оценка содержательности труда / Н.В. Кочкина. – М.: Экономика, 2017. – 158 с.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК 338

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В ОЦЕНИВАНИИ СТЕПЕНИ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Н.В. Галуза
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

В статье представлены методы для комплексной оценки корпоративной культуры. Даны определения корпоративной культуры и обозначена ее значимость в современных организациях. Проанализировано влияние существующей корпоративной культуры на конкурентоспособность самого предприятия. Представленные методы позволят провести оценку состояния корпоративной культуры на практике. Владая современными подходами в оценивании корпоративной культуры, управленцы смогут не только контролировать деятельность компании, но и расширять границы бизнеса.

Ключевые слова и словосочетания: корпоративная культура, персонал, организация, критерии оценки, анализ.

MODERN APPROACHES IN ASSESSING THE DEGREE OF DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE IN ORGANIZATIONS

The article presents methods for a comprehensive assessment of corporate culture. The definitions of corporate culture are given and its significance in modern organizations is indicated. The influence of the existing corporate culture on the competitiveness of the enterprise itself is analyzed. The presented methods will allow to assess the state of corporate culture in practice. Owning modern approaches in evaluating corporate culture, managers will be able not only to control the company's activities, but also to expand the boundaries of.

Keywords: corporate culture, personnel, organization, evaluation criteria, analysis.

Каждый объект менеджмента имеет свою специфику, которая требует адекватной системы управления. Нынешняя организация, как объект товарно-денежных отношений, обладает экономической самостоятельностью и полностью отвечает за результаты своей деятельности. При этом она должна сформировать такую систему менеджмента, которая была бы эффективной в ее конкурентной борьбе на рынке.

К основным элементам системы управления относят: механизмы управления, структуру и культуру организации, процесс управления, развития менеджмента и искусство управленческой деятельности.

Любые изменения в обществе, в экономике, во всем нашем жизненном укладе сложны тем, что они требуют изменений от нас самих, в том числе и от организаций, потому что, именно, организация составляет основу менеджеров, которые формируют ее культуру, внутриорганизационную культуру.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в России корпоративная культура приобретает особую значимость в связи с экономическими преобразованиями как внутри самой страны, так и всего мирового сообщества. В настоящее время, значимость корпоративной культуры, способы ее формирования для большинства коммерческих предприятий начинают осознавать руководители не только крупных, но средних и мелких бизнес – сообществ.

Научная новизна заключается в уточнении определения корпоративной культуры и ее роли в возможностях предприятия адаптироваться к факторам внутренней и внешней среды.

Цель статьи – проанализировать существующие подходы оценки корпоративной культуры и степени ее развития

Цель достигается решением следующих задач: раскрытие сущности и содержания корпоративной культуры в современных организациях, определение процессов ее формирования, исследования современных методик оценки корпоративной культуры.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ, синтез, мысленное моделирование.

Разнообразие определений понятия «культура» можно объединить в следующих положениях: различные составляющие культуры тесно взаимосвязаны, изменение одного элемента неизбежно влечет изменение всех остальных; все члены общества разделяют культурные ценности; культура определяет границы той или иной социальной группы.

Внутренняя среда организации или социальной группы является источником ее жизненной силы. Она заключает в себе тот потенциал, который дает возможность организации функционировать, а, следовательно, существовать и выживать в определенном промежутке времени. Но внутренняя среда может также быть и источником проблем и даже гибели организации в том случае, если она не обеспечивает необходимого функционирования организации. Отсюда необходимо определить, что именно помогает организации заключенной своей внутренней средой проводить работу по дальнейшему развитию и поиску новых перспектив развития? Многие исследователи склоняются к тому, что именно внутриорганизационная культура способствует как развитию, так и депрессивному положению предприятия.

Термин «организационная культура» используется в литературе достаточно широко и произвольно, однако не имеет универсального определения. Именно организационная культура полностью приобретает понятие корпоративной культуры. Проведя анализ понятий, используемых при определении организационной культуры можно сделать вывод, что в целом, контент – анализ понятий в отечественной литературе позволяет выделить следующие подходы:

– организационная культура и корпоративная культура равнозначны;

- организационная культура – совокупность корпоративных культур разных подразделений и отделов организации;
- организационная культура – часть корпоративной культуры;
- корпоративная культура – часть организационной культуры;
- корпоративная культура – разновидность организационной культуры, которая относится к специфической форме организации бизнеса – корпорации.

Многие авторы в своих трудах предлагают следующее представление иерархичности понятия «корпоративная культура», а именно:

- организационная культура относится к микроуровню на уровне организации;
- корпоративная культура относится к мезоуровню т.е. уровень широкопрофильных компаний и транснациональных корпораций;
- предпринимательская культура в свою очередь относится к макроуровню т.е. уровень, который управляется государством [1, с. 63–68].

Данное исследование в появлении на свет определения «организационная» или «корпоративная культура» было проведено в процессе написания научных трудов многими авторами своих работ. Объединив все определения, можно сделать вывод о том, что организационная культура возникает на пересечении многих видов культур и имеет ярко выраженный синтетический характер.

Рассматривая культуру организации как динамично развивающееся целое, необходимо отметить, что ее нельзя унаследовать, но внутриорганизационной культуре можно научить и научиться. [2, с. 44–48].

Для успешного функционирования на рынке, современным организациям мало обладать материально-финансовыми ресурсами. На первый план выходят внутренние ресурсы организации. Фирмы обращают свои взгляды не на изучение конкурентов, клиентов, посредников, поставщиков или окружающую среду, а на самих себя, свои внутренние возможности, которые уникальны и присущи только данной фирме, что и определяет наличие конкурентного преимущества. Таким образом, поиск конкурентного преимущества при широкой доступности рынков материальных ресурсов сводится к обладанию информацией и знаниями, а также распространению своего личного имиджа. Личный имидж организации – это также достижения определенных уровней развития корпоративной культуры [3, с. 63].

Процесс формирования организационной культуры начинается с определенных правил, которые устанавливаются руководством компании и подлежат исполнению со стороны сотрудников, следованию миссии компании. Соблюдения правил способно воплотить в жизнь самую смелую идею и достигнуть поставленной цели. Сотрудники всегда должны понимать ради чего они работают, что ими движет? Поэтому состояние корпоративной культуры подлежит постоянной оценке. Оценивать необходимо как существующую корпоративную культуру, так и перспективы ее дальнейшего развития.

О том, что существующая корпоративная культура компании перестала соответствовать реалиям времени, может свидетельствовать целый комплекс признаков. Это и высокая текучесть кадров, и низкая мотивированность и лояльность персонала, и невысокая производительность труда, отсутствие командного духа, общие упаднические настроения и пр.

Когда у руководства компании появились вопросы и претензии к существующей организационной культуре, когда становится понятно, что она не соответствует требованиям сегодняшнего дня, ее необходимо скорректировать или же сформировать новую. Но, прежде, чем что-то менять, необходимо определить проблемы и направления, в которых нужно действовать. В некоторых случаях для оценки существующей корпоративной культуры достаточно будет понаблюдать за коллективом и внутренними взаимоотношениями или опросить сотрудников и выяснить у них, какие недостатки они видят в предлагаемой системе корпоративных ценностей, а в некоторых – узнать мнение руководителей.

Правильно диагностировать и проводить оценку корпоративной культуры компании можно только полностью погрузившись в нее, пообщавшись с большим числом сотрудников – от руководителей до линейного персонала, выяснив их потребности и определив, насколько они отличаются от реального положения вещей. Если такой анализ показал, что корпоративные ценности оказывают влияние на деятельность сотрудников и разделяются большинством персонала компании, можно говорить о том, что организационная культура работает. Важно понять и то, как она влияет на настроение сотрудников и как, в свою очередь, на ней сказывается невосприятие некоторыми членами коллектива.

Владея различными подходами в оценивании состояния корпоративной культуры возможно провести детальную диагностику и найти ее слабые и сильные стороны, оценить степень ее развития проработать перспективы развития.

Например, известные всем методики SPACE и SWOT анализа помогают определить стратегию развития организации, а, следовательно, и предопределить корпоративную культуру в целом.

Выбору стратегии для компании способствует использование двух методов стратегического анализа: SPACE, SWOT. Подход оценивания стратегического положения компании, а также существующей в ней корпоративной культуры можно осуществить с использованием матрицы SPACE.

SPACE-матрица помогает сформировать начальный уровень своего стратегического позиционирования с помощью определения факторов, которые могут влиять со стороны внешней и внутренней среды.

Оцениванию с целью понятия развития существующей корпоративной культуры подлежат:

- внутренние факторы, такие как производственные и финансовые факторы;
- внешние факторы, такие как стабильность окружающей среды, в которой существует компания, состояние конкурентов их интересы, уровень развития.

Факторы нельзя рассматривать отдельно т.к. каждый входит в комплекс определенных характеристик, и его оценка будет зависеть от того какой вес ему присвоили исходя из общего количества факторов и максимального значения характеристик. Применяемая, оценка параметров входит в диапазон от 0 до 5. К примеру, оценивая факторы конкурентного преимущества и стабильности обстановки окружающей среды, следует учесть, что максимальное значение характеризует минимальное проявление фактора. На основе полученных оценок рассчитывается средневзвешенная оценка по каждому из четырех анализируемых факторов. Средние значения для каждой из четырех групп факторов отображаются в координатах SPACE-матрицы и соединяются линиями. На матрице, максимально удаленная от центра сторона показывает вектор развития среднего значения характеристик организации влияющих на ее стратегическое состояние и данный анализ способен определить ряд рекомендации и тем самым дать оценку не только стратегическому развитию организации, но и дальнейшему формированию корпоративной культуры.

К современным подходам оценивания сформированности и развития корпоративной культуры можно отнести методику OCAI К. Камерона и Р. Куинна. Смысл данного подхода в оценке заключается в использовании определенного инструментария, который основан на экспериментальных исследованиях и может доказать надежность и валидность полученных результатов. Данная методика основана на возможности классифицировать организационную культуру по значениям шкал «стабильность – гибкость» и «внутренняя ориентация – внешняя ориентация». На основе данных шкал создается профиль сложившейся и предпочтительной организационной культуры, по-другому говоря сформированной, устоявшейся культуры характерной для данной организации. Авторы выделяют четыре типа культур: иерархическая, рыночная, адхократическая и клановая.

Инструментарий, используемый в методе OCAI, предполагает выявление характеристик организационной культуры по шести ключевым направлениям:

- важнейшие характеристики организации (черты, которые отражают особенности организации);
- общий стиль лидерства в организации (черты, присущие лидеру организации);
- стратегические цели (характер ориентации организации на развитие);
- критерий успеха (элементы трудовой деятельности, которые воспринимаются как успех в данной организации);
- связующая сущность (содержание элементов, объединяющих коллектив);
- стиль управления сотрудниками (черты, отличающие организацию при управлении персоналом).

Проанализировав предлагаемые инструменты, характеризующие корпоративную культуру, необходимо отметить, что все они в любом другом случае могут служить для аналитических работ, проводимых в любом секторе производственной и социальной жизни организации. Владея методиками работы с данными инструментами можно всегда определить направления развития не только корпоративной культуры организации, но и оценить слабые места ее производственной сферы. Не существует таких абсолютных оценок, по которым организационная куль-

тура оценивается как «плохая» или «хорошая». Существуют только относительные критерии оценки.

1. Алексеев, Н. Рутин, время и неопределенность в стратегиях управления изменениями / Н. Алексеев // Проблемы теории и практики управления. 2014. №6. С. 63–68.
2. Винер, Н. Устойчивость и научение две формы коммуникативного поведения и Человек управляющий / Н. Винер; примеч. Н. Повсячова. – СПб: Питер, 2011. С. 44–48
3. Клейнер, Г. Системная парадигма и теория предприятия / Г. Клейнер // Вопросы экономики. 2014. № 10. С. 63

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК 338

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ В МОРСКИХ ПОРТАХ

А.Ю. Гоголева
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

Актуальность темы данной статьи обусловлена тем, что приоритетным направлением для российской угольной отрасли в настоящее время является экспорт угля – в 2018 году объем экспортных поставок впервые в истории превысил объем внутренних поставок. В ближайшей перспективе прогнозируется дальнейший рост российского угольного экспорта. И на сегодняшний день важно понимать положение отечественной отрасли относительно основных стран-конкурентов, а также роль и место российского угля на мировом рынке ТЭР.

Ключевые слова и словосочетания: стивидоры, экологический менеджмент, реализация государственной политики, требования.

ACTUAL PROBLEMS OF ENVIRONMENTAL MANAGEMENT IN SEA PORTS

The relevance of the topic of this article is due to the fact that the priority for the Russian coal industry is currently the export of coal – in 2018, the volume of exports for the first time in history exceeded the volume of domestic supplies. In the near future, further growth of Russian coal exports is projected. And today it is important to understand the position of the domestic industry in relation to the main competing countries, as well as the role and place of Russian coal in the global fuel and energy market.

Key words and phrases: stevedores, environmental management, implementation of state policy, requirements.

Актуальность темы данной статьи обусловлена тем, что приоритетным направлением для российской угольной отрасли в настоящее время является экспорт угля – в 2018 году объем экспортных поставок впервые в истории превысил объем внутренних поставок. В ближайшей перспективе прогнозируется дальнейший рост российского угольного экспорта. И на сегодняшний день важно понимать положение отечественной отрасли относительно основных стран-конкурентов, а также роль и место российского угля на мировом рынке ТЭР [1].

На сегодняшний день в мировой угольной промышленности наметиласьстораживающая тенденция к сокращению объемов добычи угля. В 2013 году мировая угольная отрасль достигла своего исторического максимума – объем добытого угля в мире в указанном году составил 8270,9 млн тонн. И с этого момента угольное производство на международной арене начало постепенно сокращаться. В 2018 году оно составило уже 7727,3 млн т (–543,6 млн т к уровню 2013 года, или 93,4%). Причем эта тенденция отмечена практически во всех регионах мира, за исключением Южной Америки и Африки.

Научная новизна работы заключается в осознании катастрофичности техногенного типа экономики и основных ограничений привело к формированию системы экологического управления.

Цель статьи- озвучить проблемы урона окружающей среде, которые усматриваются в ведении деятельности морских портов.

Для достижения цели в статье были решены следующие задачи:

- исследование понятия экологического управления в морских портах;
- рассмотреть технологии, используемые морскими портами для охраны окружающей среды;
- определить проблемы в деятельности морских портов относительно экологической составляющей.

Объектом исследования данной статьи является процесс управления охраной окружающей среды.

Предметом – управления охраной окружающей среды в морских портах.

Методы, используемые при написании научной статьи: статистического анализа и наблюдения.

В начале 80-х гг. XX века в индустриально развитых странах была создана система национального управления окружающей средой – экологический менеджмент, в 90-е гг. преобразованный в международный экологический менеджмент.

Экологическое управление или экологический менеджмент – это организация охраны окружающей среды во всей ее совокупности. Экологический менеджмент является составной частью системы управления и охватывает все аспекты деятельности, которые относятся к воздействию на окружающую среду и обеспечивают экологические показатели деятельности. В систему управления природопользования или менеджмента входят определённые элементы [2].

Главная задача экологического управления состоит в выявлении проблем, причины которых вызваны загрязнением природной среды. К основным функциям экологического управления относят функцию контроля за состоянием окружающей среды, функцию формирования законодательной базы, планирование природоохранных мероприятий, ранжирование экологических объектов по приоритетам.

Понятие экологического менеджмента в современном мире становится не только актуальным, но и практически применимым в сфере деятельности любого предприятия. Отвечать критериям экологического менеджмента – это не только правильное позиционирование организации на рынке, но и соблюдение государственной политики в данной сфере.

Контроль судовых отходов и их вывоз регламентируется международным законодательством, разработанным более 25 лет назад. Международная конвенция по предотвращению загрязнений судовыми отходами (1973) Международной Морской Организации, с изменениями в соответствии с протоколом от 1978 г. составляет основу этого законодательства [3].

В соответствии с MARPOL суда должны сгружать отходы в порту назначения. С точки зрения дальнейшего развития и расширения портов центральной проблемой является конфликт между коммерческими интересами и интересами охраны природы. Теоретически в ЕС интересы охраны природы защищены Директивой о диких птицах от 1979 г. (79/409/ЕЕС), Директивой по оценке экологического влияния от 1985 г. с изменениями от 11 1997 г. (85/337/ЕЕС), а также Директивой по естественной среде от 1992 г. (92/43/ЕЕС).

Меры по выполнению этих директив, включая создание специально охраняемых и заповедных зон, в настоящий момент оказывают значительное влияние на деятельность портов и способствуют ее дальнейшему планированию.

Исторически так сложилось, что системы экологического управления, установленные ISO 14001, не были приняты компанией. Однако, экологический менеджмент сейчас рассматривает выгоды и затраты на использование этого подхода к системам экологического управления. Тем временем компания разработала свою собственную экологическую систему, функционирование которой обеспечивается небольшой группой, работающей в главном офисе, в поддержку координаторам в каждом порту, выступающим в качестве первых контактных лиц при решении вопросов на локальном уровне.

Водный транспорт является самым экономичным, поскольку перемещается по поверхности воды, выполняющей поддерживающую функцию. Исторически водный транспорт использовал мускульную силу человека (гребные суда) или энергию ветра (парусные), являясь, таким образом, экологически чистым. В настоящее время объекты водного транспорта передвигаются на

основе энергии двигателей внутреннего сгорания, с чем связано в основном их воздействие на среду [4].

Водный транспорт используется для перемещения объемных, но несрочных грузов. Объекты водного транспорта на единицу перевозимой массы потребляют относительно немного топлива, они передвигаются на большие расстояния с определенной скоростью, при которой большую часть времени двигатели работают условиях оптимального режима.

Нефтепродукты служат основными загрязнителями гидросферы при работе водного транспорта. Их большое влияние определяется технологией промывки емкостей (танков) на судах, перевозящих нефть и нефтепродукты, для удаления остатков предыдущего груза перед каждой следующей загрузкой. Промывочная вода, вместе с остатками груза обычно сбрасывается за борт.

После успешной доставки нефтегрузов по назначению танкеры обычно отправляются в пункт новой загрузки без груза. Поэтому емкости заполняют балластной водой, которая загрязняется нефтяными остатками, а затем также выливается за борт. С ростом перевозок нефтепродуктов и наливного тоннажа все больше этих токсичных веществ стало попадать в океан при авариях. Загрязнение оказывается максимальным на основных морских путях перевозки нефти, хотя аварии могут происходить в любой акватории.

На аварийные разливы приходится более половины сбросов углеводородов в гидросферу. Наибольшая опасность таких сбросов заключается в их (как и вообще любых аварий) практической непредсказуемости, и из-за современной тенденции к гигантизму – в огромных объемах разовых сбросов. К постепенному загрязнению небольшими дозами нефтепродуктов среда в какой-то степени может приспособиться, в частности, путем увеличения популяций разлагающих нефть микроорганизмов. К аварийному же загрязнению подобное, даже относительное, приспособление оказывается невозможным [5].

Так, к примеру из-за процедур экспорта в 2018 году гидрохимические наблюдения за состоянием акватории бухты Золотой Рог проводились с мая по октябрь на 5 станциях ГСН. Качество воды в бухте Золотой Рог в 2015 году изменилось и улучшилось до III класса (умеренно-загрязнённые), но в 2018 году результаты опять были негативными.

Владельцы угольных терминалов пошли на частичные уступки, согласившись ограничить перевалку угля при неблагоприятных погодных условиях, вложиться в приобретение систем пылезащиты и пылеподавления, а в некоторых случаях и прекратить перегрузку угля на наиболее проблемных причалах. Самый незамысловатый способ портовой перевалки угля — его перегрузка кранами, оборудованными ковшами-грейферами.

Таким способом на суда перегружается порядка 80 млн тонн — чуть более половины общего объема угольной перевалки. Этот способ медленный и пыльный. Потери угля при таком способе перегрузки достигают 0,5%, то есть над терминалом средних размеров за год в виде взвеси пыли в воздухе оказывались десятки тысяч тонн угля, осаждающихся в акватории порта и над жилыми районами.

Ряд современных крупных специализированных угольных терминалов оснащаются вагоноопрокидывателями. Пыль при выгрузке подавляется сухим паром. Далее уголь по крытым ленточным транспортерам подается на склад, где дожидается своей судовой партии. К примеру, в порту Восточный один углепогрузчик засыпает в трюмы судна по три тысячи тонн угля в час, а обычный порталый кран грузит только семь-восемь тысяч тонн в смену.

При этом потери угля в виде пылевых взвесей сокращаются до 0,1%. Сама угольная пыль в чистом виде является почти химически инертным веществом. Основные риски для человека возникают при многолетнем проживании 25 в районах с повышенной концентрацией пыли в атмосферном воздухе. При этом частицы пыли усиливают негативное влияние на человека других видов загрязнений, выступая в роли адсорбента, поглощающего химические соединения, которые могут вызвать различные заболевания, в том числе онкологические.

Идеальной технологии и панацеи от угольной пыли не существует. Основные методы борьбы с пылью работают только во взаимодействии друг с другом. В разных странах применяются разные комбинации. Методы уменьшения запыленности следует применять по мере уменьшения их «простоты» и увеличения их стоимости. Самый первый шаг – орошение штабелей с углем водой, снежной взвесью, сухим паром из стационарных или передвижных водяных пушек летом и снегогенераторов – зимой. Во-вторых, требуется регулярно убирать территорию с помощью вакуумных уборщиков. В идеале, если есть возможность и свободная территория, следует озаботиться и созданием лесозащитной полосы [6].

Затраты на это составляют от нескольких миллионов до десятков и даже сотен миллионов рублей. Следующий этап борьбы с пылью подходит для терминалов с оборотом в несколько миллионов тонн. К этой группе мероприятий относятся строительство ветрозащитных стенок, создание укрытий вокруг наиболее «пыльных» операций по перевалке угля, прежде всего зон разгрузки вагонов. Переход от простой перевалки угля из открытого склада с помощью крана к автоматизированной выгрузке вагонов и конвейерной транспортировке угля от склада к судну требует затрат в сотни миллионов и миллиарды рублей. Существуют и технологии строительства закрытых терминалов, когда уголь выгружается из вагонов, хранится, сортируется и грузится в балкере, не попадая на открытый воздух.

Таким образом, можно сделать вывод, что администрации морских портов знают о нагрузке, которую они несут для экологической сферы, но действия снижения данной нагрузки носят не систематический характер, что приводит к негативным последствиям.

1. Актуальные вопросы правового регулирования отношений в морском порту: монография / под общ. ред. Г.Г. Тормосина. Новороссийск: МГА им. адм. Ф.Ф. Ушакова, 2016. 160 с.
2. Андреева, А.Е. Историко-правовые аспекты классификации объектов портового контроля безопасности международного мореплавания / А.Е. Андреева // Международное публичное и частное право. 2014. № 4. С. 34–45.
3. Арустамов, И.А. Совершенствование государственного управления морским портом / И.А. Арустамов // Юридический вестник РГЭУ. 2018. № 4. С. 35–40
4. Бадура, И.А. Участие общественных организаций в управлении морскими портами / И.А. Бадура // Юридический вестник РГЭУ. 2017. № 3. С. 16–22
5. Бадура, И.А. Экономико-правовая классификация морских портов / И.А. Бадура // Юридический вестник РГЭУ. 2017. № 1. С. 37–40
6. Басыров, Л.А. Система транспортной безопасности России рискует потерять ключевое звено / Л.А. Басыров // Право и образование. 2016. № 4. С. 165–170.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК 338

К ВОПРОСУ ОБ ОТНОШЕНИИ ЖИТЕЛЕЙ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА К ПЛАТНОМУ И БЕСПЛАТНОМУ МЕДИЦИНСКОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ

Е.Н. Горщик
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

Статья посвящена проблеме доступности получения качественной и полноценной бесплатной медицинской помощи и платных медицинских услуг. Итоги социологического опроса выявили ряд проблем, основными из которых являются: комплектация кадров в медицинских учреждениях и центрах, низкая квалификация медицинского персонала, доступность получения бесплатной медицинской помощи, навязывание платных медицинских услуг в государственных медицинских учреждениях.

Ключевые слова: платные медицинские услуги, бесплатная медицинская помощь, полис ОМС, здоровье, респонденты, медицинский персонал.

TO THE QUESTION OF THE ATTITUDE OF RESIDENTS OF NAKHODKA CITY DISTRICT TO PAID AND FREE MEDICAL CARE

The article is devoted to the problem of availability of high-quality and full-fledged free medical care and paid medical services. The results of the sociological survey revealed a number of problems, the main of which are: staffing in medical institutions and centers, low qualification of medical per-

sonnel, the availability of free medical care, the imposition of paid medical services in public health institutions.

Keywords: *paid medical services, free medical care, Chi policy, health, respondents, medical staff.*

Ситуация с состоянием здоровья населения является точным индикатором социально-экономического развития страны в целом. В настоящее время вопрос доступности получения качественной и полноценной бесплатной медицинской помощи и платных медицинских услуг является наиболее острым. Проведенная реформа (оптимизация) здравоохранения в России привела к тому, что бесплатной медицинской помощи практически не стало: сократилось количество медицинских учреждений, дефицит медицинских специалистов и самое главное нехватка финансирования в стране [2].

Целью исследования является выявление состояния наличия предоставления качественных платных медицинских услуг и бесплатной медицинской помощи. Проблема исследования заключается в том, чтобы на основе опроса провести анализ качества платного и бесплатного медицинского обслуживания, а также выяснить какому виду обслуживания отдают свое предпочтение большинство населения Находкинского городского округа.

Актуальность поставленной проблемы обусловлена тем, что периодически, все население Находкинского городского округа нуждаются в качественном медицинском обслуживании. Однако в городе из-за нехватки медицинского персонала и финансирования, не всегда может получить медицинскую помощь. Следовательно, важно выяснить отношение населения к альтернативному платному медицинскому обслуживанию.

Основная гипотеза состоит в том, что уровень жизни жителей Находкинского городского округа за последние годы не растет, а у некоторых слоев населения и вовсе снижается. В свою очередь, стоимость платных медицинских услуг, наоборот, растет. Из сказанного можно предположить, что большинство жителей отдаст свое предпочтение бесплатному медицинскому обслуживанию, в связи с тем, что их бюджет не позволит пользоваться услугами платной клиники.

В проведенном опросе приняли участие 160 респондентов, которые различались по возрастному и половому признакам. Всем участникам было предложено заполнить опрос-анкету из 12 вопросов. Все анкеты имели одинаковую форму, вопросы задавались в одинаковой формулировке и одинаковом порядке.

Ответить на вопросы анкеты предлагалось пациентам следующих клиник, являющихся наиболее востребованными:

- Медицинский центр «Приско»;
- Медицинский центр «Асклепий-Н»;
- Восточная больница ФГБУЗ Двоиц ФМБА России;
- КГБУЗ «Находкинская городская больница поликлиника № 1».

Результаты опроса респондентов медицинских учреждений и центров Находкинского городского округа представлены в табл. 1.

Таблица 1

Результаты опроса респондентов медицинских учреждений и центров Находкинского городского округа

Задаваемые вопросы	КГБУЗ «Находкинская городская больница поликлиника № 1»	Восточная больница	Медицинский центр «Асклепий-Н»	Медицинский центр «Приско»
<i>1. Какой, по Вашему мнению, уровень здравоохранения и медицины в Находкинском городском округе в рамках полиса ОМС</i>				
Высокий	0	0	0	0
Средний	5 (12,5%)	4 (10%)	1 (2,5%)	1 (2,5%)
Низкий	35 (87,5%)	36 (90%)	39 (97,5%)	97,5%)
<i>2. По Вашему мнению какие имеются проблемы в получении медицинской помощи по полису ОМС?(наиболее распространенные ответы)</i>				
Трудно/невозможно попасть к узкому специалисту	15 (37,5%)	19 (47,5%)	11 (27,5%)	16 (40%)

Задаваемые вопросы	КГБУЗ «Находкинская городская больница поликлиника № 1»	Восточная больница	Медицинский центр «Асклепий-Н»	Медицинский центр «Приско»
Очереди и плохая организация	4 (10%)	5 (12,5)	1 (2,5%)	1 (2,5%)
Сложно получить медицинскую помощь бесплатно	13 (32,5%)	10 (25%)	9 (22,5%)	8 (20%)
Невысокая квалификация врачей	8 (20%)	6 (15%)	19 (47,5%)	(37,5%)
<i>3. Считаете ли Вы, что полис ОМС предоставляет необходимый объем услуг:</i>				
Да	1 (2,5%)	0	0	0
Нет	39 (97,5%)	40 (100%)	40 (100%)	(100%)
<i>4. Как развиты медицинские платные услуги в Находкинском городском округе</i>				
Хорошо	2 (5%)	3 (7,5%)	28 (70%)	31 (77,5%)
Требуют доработок	34 (75%)	34 (75%)	12 (30%)	9 (22,5%)
Не развиты	4 (10%)	3 (7,5%)	0	0
<i>5. Устраивают ли Вас цены на платные медицинские услуги?</i>				
Да	2 (5%)	3 (7,5%)	29 (72,5%)	26 (55%)
Нет	38 (95%)	37 (92,5)	11 (27,5%)	45%)
<i>6. Пользуетесь ли Вы платными медицинскими услугами</i>				
Да	2 (5%)	3 (7,5%)	38 (95%)	37 (92,5%)
Нет	36 (90,0%)	36 (90%)	0	0
Очень редко	2 (5%)	1 (2,5%)	2 (5%)	3 (7,5%)
<i>7. Где, по Вашему, оказываются медицинские услуги лучшего качества</i>				
В частных медицинских клиниках	6 (15%)	8(20%)	29 (72,5%)	32 (80%)
В государственных учреждениях	2(5%)	1 (2,5%)	0	0
Не знаю	32 (70%)	31 (75%)	11 (27,5%)	8 (20%)

Всем респондентам при заполнении анкет были предоставлены равные условия, поэтому сравнительный анализ результатов позволит выяснить реальное отношение потребителей к платным медицинским услугам.

Основными проблемами в получении медицинской помощи по полису ОМС в государственных медицинских учреждениях население Находкинского городского округа считает: невозможность попасть на прием к специалистам, особенно узким (37,5%, 47,5%, 27,5; 40% соответственно), так как их просто нет. Острая проблема стоит с неврологами, эндокринологами, пульмонологами, кардиологами. На втором месте проблема сложности получения бесплатной медицинской помощи (32,5%, 25%, 22,5%, 20%), так как врачи навязывают пациентам платные услуги (прохождение УЗИ, компьютерной томографии, дорогостоящих клинических анализов).

Невысокая квалификация врачей также пугает жителей Находкинского городского округа (20%, 125%, 47,5%, 37,5%). Большинство жалоб пациентов на неправильно поставленный диагноз.

Люди пенсионного возраста жалуются на невозможность получения талона на прием к врачу. В связи с введением электронной очереди не все пациенты имеют возможность записаться по удаленному доступу, да и при выходе на сайт госуслуг пациенты не имеют возможность записаться на приме, так как отсутствует записи к врачам – терапевтам и узкоспециа-

лизированным. Приходится населению рано утром (5-30) занимать очередь в медицинские учреждения.

На вопрос «Считает ли Вы, что полис ОМС предоставляет необходимый объем медицинских услуг?» пациенты единодушно отрицательно ответили на этот вопрос – 100 процентов. Это наглядная характеристика уровня здравоохранения в Находкинском городском округе.

Большинство пациентов государственных медицинских учреждений не устраивают цены на платные медицинские услуги, так как их доходы не сопоставимы с тарифами платных медицинских услуг (95%, 92,5%).

К примеру, чтобы пройти компьютерную томографию головы нужно платить больше 4000 рублей, что составляет больше 40 процентов пенсий пациентов пенсионного возраста или 20 процентов доходов большинства работающего населения.

Пациенты с более высоким доходом считают, что тарифы вполне приемлемы (72,5%, 55%). Однако среди пациентов частных медицинских учреждений также имеется мнение, что тарифы на платные медицинские услуги завышены и доступность к ним ограничена (27,5%, 45%).

На вопрос «Пользуетесь ли Вы платными медицинскими услугами?» большинство пациентов государственных медицинских учреждений ответили отрицательно (90%, 90%) и крайне редко (5%, 2,5%) в случае необходимости. Это обусловлено высокими тарифами при невысоких доходах населения.

Пациенты частных медицинских центров в большей части пользуются платными медицинскими услугами для поддержания здоровья и прохождения медицинских осмотров (95%, 92,5%).

Оценка уровня качества предоставляемых медицинских услуг выявила, что пациенты государственных медицинских учреждений не ориентируются в качестве предоставляемых услуг (70%, 75%) в связи с невозможностью сравнения.

Пациенты частных медицинских центров в большей степени положительно относятся к качеству оказываемых медицинских услуг (72,5%, 80%).

Подводя итоги проведенному социологическому опросу об отношении жителей Находкинского городского округа к предоставляемым медицинским услугам по полису ОМС видно, что уровень здравоохранения в Находкинском городском округе очень низкий: качество предоставляемой медицинской помощи в государственных медицинских учреждениях не соответствует разработанным стандартам. Имеются большие проблемы с комплектацией кадров и в учреждениях, низкой квалификации медицинского персонала, доступности получения бесплатной медицинской помощи, навязывания платных медицинских услуг.

В большинстве своем население Находкинского городского округа положительно относится к получению платных медицинских услуг. Однако из-за высоких цен многим пациентам не доступны платные услуги – невысокие пенсии и доходы работающего населения.

Необходимо Администрации Находкинского городского округа, управлению здравоохранения НГО и медицинским центрам НГО разработать дорожную карту по оказанию медицинской помощи по полисам ОМС в частных медицинских центрах. Согласно Федеральному закону от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» осуществлять оказание медицинских услуг в рамках полиса ОМС могут медицинские организации, имеющие право на осуществление медицинской деятельности и включенные в реестр медицинских организаций, осуществляющих деятельность в сфере обязательного медицинского страхования.

1. Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ (ред. от 06.02.2019) «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_107289/

2. Миронов, Н. Здравоохранение. Убийственная оптимизация [Электронный ресурс] / Н. Миронов. URL: <https://medrussia.org/3683-optimizaciya/>

НАПРАВЛЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАЗВИТИЯ СЕГМЕНТА ОБЩЕПИТА МАЛЫХ ГОРОДОВ НА ПРИМЕРЕ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

А.И. Гребенюк
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

Сферу общественного питания можно отнести к наиболее привлекательной отрасли для предпринимательской деятельности, что обусловлено быстротой оборачиваемости капитала, а также достаточно высокой рентабельностью и особенностями потребности, которую удовлетворяет, что вызывает увеличение конкуренции между предприятиями общественного питания. Устойчивое развитие индустрии общественного питания возможно в условиях совершенствования деятельности предприятий питания, внедрения новых форматов предприятий, а также необходимо системное изучение спроса на продукцию и услуги общественного питания.

Начальной точкой в организации обслуживания на предприятиях общественного питания является исследование потенциального спроса на определенные продукцию и услуги. Рынок общественного питания как часть потребительского рынка области находится в зависимости от потребителей, их покупательной способности и предпочтений, и, следовательно, субъекты данного рынка призваны обеспечивать условия для полного и своевременного удовлетворения спроса населения области на услуги общественного питания, качество и безопасность их предоставления, доступность на всей территории города

Ключевые слова и словосочетания: общественное питание, предприятия питания, оборот общественного питания, слоу-фуд.

DIRECTION OF IMPROVING THE DEVELOPMENT OF THE CATERING SEGMENT OF SMALL CITIES ON THE EXAMPLE OF THE NAKHODKA URBAN DISTRICT

The sphere of public catering can be attributed to the most attractive industry for entrepreneurial activity, which is caused by the rapidity of capital turnover, as well as by a fairly high profitability and demand characteristics that satisfies, which causes an increase in competition between catering enterprises. Sustainable development of the catering industry is possible in terms of improving the activities of catering enterprises, introducing new formats of enterprises, and also needs a systematic study of the demand for catering products and services.

The starting point in the organization of services in catering is the study of the potential demand for certain products and services. The catering market as part of the consumer market of the region is dependent on consumers, their purchasing power and preferences, and, therefore, the subjects of this market are designed to provide conditions for the full and timely satisfaction of the population's demand for catering services, the quality and safety of their provision, availability throughout the city

Keywords: catering, catering, public catering turnover, slow food.

В статье представлен анализ современного состояние рынка услуг индустрии питания малого города. Выявлены основные перспективы развития отрасли индустрии питания. Автор, рассмотрев перспективы развития рынка индустрии питания, утверждает, что данная сфера напрямую связана с доходами населения, живущего в данной местности. Свой облик рынок продукции общественного питания стал изменять к концу 2015 года, на котором в качественном и количественном составе поменялись основные игроки [1].

Цель исследования – это изучение организационно-экономических аспектов развития индустрии общественного питания малых городов. С целью обеспечения устойчивого развития отрасли появляются задачи исследования:

- раскрыть потребность усовершенствования деятельности предприятий питания;
- внедрять новые форматы предприятий;
- системно изучать спрос на продукцию и услуги общественного питания.

В качестве исходного материала использовались официальные статистические данные, характеризующие развитие рынка общественного питания в Российской Федерации, Приморского края и Находкинского городского округа, аналитические отчеты исследований о покупательских предпочтениях на рынке общественного питания и тенденциях развития рынка здорового питания [2].

В качестве методики исследования применялся теоретический и сравнительный анализ.

Кризис оставил негативные последствия, которые еще долго сказывались на российских покупателях, возрождение индустрии питания позволило увеличить расходы, в том числе и за счёт «street food». Предприятия индустрии питания, работающие на полном цикле производства, пострадали от кризиса в наибольшей степени. В общественном питании РФ на 2018 г. 14% от всех компаний, предоставляющих услуги в области питания, вынуждены были остановить свою деятельность.

Около 9 % компаний внедрили ребрендинг. Удачный ребрендинг позволил предприятиям выйти на новый уровень развития. В перспективе рынок должен продолжить рост, и по прогнозам на него придут новые компании, как международные, так, и российские. Они будут активно развиваться, используя международную форму организации – франшизу.

По итогам исследования были сделаны основные выводы о том, что на рынке индустрии питания России прогнозируются и наблюдаются следующие тенденции:

- низкая насыщенность и привлекательность отрасли со стороны инвесторов;
- дальнейшее укрепление, и слияние компаний на рынке индустрии питания;
- увеличение доли сетевых предприятий индустрии питания;
- рост рынка за счет сегмента «фаст-фуд».

Развитие индустрии общественного питания малых городов непосредственно связано с совершенствованием рыночной политики предприятий данной отрасли. Рынок общественного питания в течение последних лет претерпел трансформацию в своём развитии и вступил в новый этап, характеризующийся распространением концепции здорового питания [3].

В современном мире пища является не только одной из базовых потребностей человека, но также служит важнейшей составляющей любой этнической культуры, источником изучения истории народа и механизмов трансляции культурного наследия. В большинстве стран мира предприятия питания, обладающие самостоятельной культурной, исторической ценностью, являются частью имиджа города.

Рынок общественного питания претерпевает большие изменения. По мнению аналитиков, тенденцию развития отрасли общественного питания подтверждают следующие факторы: динамика роста рынка, значительное увеличение форматов и концептуальных вариантов предприятий, качественно новый уровень ведения бизнеса с использованием новейшего оборудования и технологий.

Вместе с тем, покупательная способность населения на современном этапе снижается. Конкуренция на рынке общественного питания растет. В этих условиях особое значение приобретает проведение маркетинговых исследований, позволяющих получить первичную информацию о состоянии спроса и предложения, конкуренции, ценовой политике и др. процессах и явлениях на рынке общественного питания.

В конкурентной среде эффективность деятельности структур бизнеса определяется такими факторами, позволяющими успешно работать на рынке – это во-первых снижение цен, а во вторых повышение качества услуг, все это подразумевает увеличение финансовых вложений. В качестве основного способа снижения затрат в условиях кризиса, а так же увеличение эффективности развития бизнес-структур и качества оказываемых ими услуг можно рассматривать организацию мероприятий сервиса, основанных на их специализации [4].

Рассмотрим ситуацию на рынке общественного питания малого города – Находкинский городской округ.

Развитие и формирование определенных видов предпринимательской деятельности, которые специализируются на сфере услуг состоят в разделении процесса предоставления услуг на обособленные процессы и концентрации предприятия на отдельно выделенных областях выделенной услуги. В25 Находке ресторан «Рент», техасский бар, гостиница «Пирамида» и гости-

нические комплексы «Граф Руины» были удостоены престижной региональной премии Дальневосточного гостеприимства.

Лидеры определяются интернет-голосованием и оценкой региональных экспертов.

«Дальневосточное гостеприимство» – единственная некоммерческая награда, созданная для развития ресторанного и туристического бизнеса в регионе. Его организаторами являются ресторанное агентство «Анонс» и Дальневосточная ассоциация рестораторов и отельеров. Премия присуждается ежегодно лидерам отрасли во всех городах Дальнего Востока.

Как сообщил на сайте Дальневосточной премии гостеприимства начальник отдела потребительского рынка администрации Находки, желающие могли проголосовать за любого из претендентов. Это были 30 находкинских предприятий: гостиницы, рестораны, бары, закусочные и кафе. Победители определялись экспертным советом с учетом достижений каждого из номинантов [5].

В результате «Рент» занял первое место среди ресторанов Находки. Развлекательный комплекс «Техас» был назван лучшим заведением демократического типа. Гостиничный комплекс «Пирамида-Отель» признан обладателем лучшей концепции, а гостиничный комплекс «Графики руин» признан лучшим сервисом. Руководители всех предприятий получили престижные награды во Владивостоке, на приеме в администрации Приморского края. Увеличение данного показателя говорит о том, что возросла конкуренция в сфере общественного питания в г. Находка, следовательно, увеличился уровень обслуживания, сервиса, качество еды, система маркетинговых разработок и положений.

Цель развития рынка общественного питания состоит в том, чтобы удовлетворить потребности жителей и туристов в качественном сервисе и адекватной ценовой политикой, которые основаны на современных тенденциях.

Деятельность предприятий общественного питания формата малого города весьма разнообразна и затрагивает различные аспекты здорового питания, продуктов питания и расширяет возможности употреблять пищу на любого потребителя.

Развитие индустрии общественного питания малого города непосредственно связано с совершенствованием рыночной политики предприятий данной отрасли. Рынок общественного питания в течение последних лет претерпел трансформацию в своём развитии и вступил в новый этап, характеризующийся распространением концепции здорового питания.

На сегодняшний день, общественное питание Находкинского городского округа совместно с торговлей выступает в качестве значимого сегмента потребительского рынка, который активно привлекает иностранных инвесторов из различных отраслей бизнеса. Это связано с ростом экономики России, увеличением доходов населения, привлекательностью индустрии питания, и правильной системой управления предприятием по вопросам качества и получения чистой прибыли.

По итогам исследования ситуации на рынке услуг и сервиса индустрии питания можно с уверенностью утверждать, что развитие отрасли осуществляется под воздействием клиентоориентированного подхода. Рынок индустрии питания довольно насыщен, конкуренция на нём велика для большого количества предприятий ресторанного бизнеса, что достаточно привлекательно для малых городов.

1. Батра, Р. Рекламный менеджмент / Р. Батра, Д.Д. Майерс, Д.А. Аакер; пер. с англ. – 8-е изд. / Р. Батра – М.: Вильямс, 2015. – 780 с.

2. Беляев, В.И. Маркетинг: основы теории и практики: учебник / В.И. Беляев. – М.: КНОРУС, 2016. – 672 с.

3. Бондаренко, Г.А. Менеджмент гостиниц и ресторанов / Г.А. Бондаренко. – Минск: Новое знание, 2014. – 337 с.

4. Брага, ВВ. Автоматизированные информационные технологии / В.В. Брага. – М.: Компьютер: ЮНИТИ, 2015. – 316 с.

5. Браймер, Р.А. Основы управления в индустрии гостеприимства / Р.А. Браймер; пер. с англ. – М.: Аспект Пресс, 2014. – 452 с.

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТОРГОВОЙ НАЦЕНКИ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

Е.Л. Ерошина

бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия.*

Материал отражает особенности формирования торговой наценки товаров в розничной торговле, в частности раскрывает вопрос, что есть розничная торговля товарами, ее особенности и отличия от оптовой торговли. В материале представлены счета, применяемые в учете товарных операций.

Ключевые слова и словосочетания: торговля, розница, товар, наценка, учет, контроль, документальное отражение, финансовый результат, валовая прибыль.

PROBLEM ASPECTS OF THE FORMATION OF A TRADING MARGIN IN RETAIL

The material reflects the features of the formation of the trade mark-up of goods in the retail trade, in particular, reveals the question of what retail trade in goods is, its features and differences from wholesale trade. The material presents the accounts used in the accounting of commodity operations..

Keywords: trade, retail, product, mark-up, accounting, control, documentary reflection, financial result, gross profit..

Товары, реализуемые в розничной торговле представляют на сегодняшний день объект, который формируется и аккумулирует все затраты, связанные с приобретением данного товара, транспортировкой и всеми сопровождающими расходами. Проблемным вопросам учета товарной продукции в розничной торговле зачастую ставится именно процесс формирования себестоимости, а значит достоверное отражение затрат в учете. Особенно данный факт касается малых предприятий, находящихся на ЕНВД, так как по факту налог уплачивается с базовой доходности, зачастую руководящий состав не уделяет должного внимания достоверности отражения расхода.

Проблематика данного вопроса заключается в том, что сегодня определенная сфера деятельности подвергается контролю со стороны государства в части формирования торговой наценки и важно четко контролировать данный процесс.

Актуальность заявленной темы обуславливается тем, что торговая наценка в розничной торговле напрямую оказывает влияние на сумму получаемой прибыли от реализации, то есть на сумму валовой прибыли.

Научная новизна состоит в том, что проведена оценка формирования счета 42 в рамках организаций, применяющих упрощенную систему и систему единого налога на вмененный доход.

Цель статьи - определить методiku формирования и отражения в учете торговой наценки товаров в розничной торговле.

Задачи исследования выстроены для достижения поставленной цели:

- рассмотреть особенности формирования товарных запасов;
- изучить особенности учета в розничной торговле;
- исследовать процесс отражения торговой наценки товаров.

В качестве методов исследования выступают такие методы как – анализ нормативно-правовой базы, сопоставление.

Бухгалтерское обязательство любой российской организации не зависит от вида ее хозяйственной деятельности. Однако бухгалтерский учет в торговле имеет свои особенности.

Многие аспекты бухгалтерского учета напрямую зависят от экономической сферы, в которой развивается организация. Бухгалтерский учет в торговле не является исключением, он считается одной из самых сложных отраслей бухгалтерского учета и требует очень специфических знаний бухгалтеров, например, в области определения маржи. В конце концов, торговля была первоначально видом деятельности, в которой товары покупаются по одной цене и продаются по другой. В этом случае товар - это любой актив, приобретенный для перепродажи. Это может быть даже недвижимость или дорогостоящее оборудование, в зависимости от направления, выбранного компанией. В ПБУ 5/01 активы классифицируются как запасы.

Торговля, а следовательно, и бухгалтерский учет, традиционно имеют два направления:

- опт;
- розница.

Розничные продажи включают небольшие партии или простые предметы, чаще всего для личных нужд населения. Оптовая торговля работает в больших количествах. Конечно, есть разница в бухгалтерском учете. Действительно, в розничной торговле сторонами сделки обычно являются сбытовая организация и индивидуальный покупатель, а в оптовой торговле товары приобретаются другими юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями. В первом случае практикуются наличные расчеты, а во втором - безналичные. Все это необходимо учитывать при учете.

Все товары, предназначенные для перепродажи, в соответствии со стандартами ПБУ 5/01, должны быть учтены в счете 41 «Товары». Эта учетная запись обычно имеет несколько дополнительных учетных записей, которые каждая компания может самостоятельно определить и использовать. Принимая во внимание все особенности, товары необходимо учитывать по нескольким признакам.

Себестоимость представляет собой покупную цену товаров и материалов, а также транспортные расходы, таможенные пошлины, агентские сборы и другие подобные сборы (пункт 6, ПБУ 5/01). Бухгалтерский учет в розничной торговле немного сложнее, чем в оптовом, поскольку по приказу Минфина от 31 октября 2000 г. № 94 необходимо использовать счет 42 «Торговая наценка» в работе. Это связано с тем, что если товары проводятся по продажным ценам, необходимо применить наценку и любые скидки. Формирование наценки происходит с помощью записи: Д 41 К 42.

На счете 42 обязательно нужно организовать ведение аналитического учета, чтобы иметь возможность различать наценки на товары в организациях, ведущих розничную торговлю, и на товары, уже отпущенные покупателям. Отгруженная наценка обычно сторнируется таким образом: Дт 90, субсчет «Себестоимость продаж» Кт 42.

Кроме того, в рознице необходимо учитывать расходы, связанные с реализацией. Соответствующие бухгалтерские записи имеют такой вид:

Дебет 44 Кт 60, 10, 70, 69 и др. — расходы, связанные с реализацией;

Дебет 90, субсчет «Расходы на продажу» Кредит 44 – списание расходов, связанных с реализацией.

В конце месяца бухгалтер должен вывести прибыль по итогам реализации и отразить ее следующим способом:

Дт 90, субсчет «Прибыль/убыток от продаж» Кт 99.

Бухгалтерские проводки в розничной торговле при ЕНВД отличаются от приведенных выше только отсутствием НДС, а значит, и необходимостью его выделять. Использование счета 42 является обязательным.

Рассмотрим вопрос формирования торговой валовой прибыли как элемент торговой наценки.

В бухгалтерском учете валовой доход определяется как превышение доходов от продажи товаров (оборота) над затратами на их приобретение за определенный период.

Этот метод расчета валового дохода используется в профессиональных организациях, которые в соответствии со своими методами учета движения товаров отражаются в закупочной цене. Эти организации в настоящее время составляют большинство.

В результате положительный финансовый результат продаж в профессиональных организациях определяется как разница между валовым доходом и издержками обращения, связанными с проданными товарами. Фактически в бухгалтерских счетах в организациях, которые регистрируют товары по закупочным ценам, эта операция отражается одновременно с платежом, результатом которой является определение валового дохода.

Значение бухгалтерского учета в определении валового дохода существенно возрастает, если в организациях ведется учет товаров по продажным ценам, т.е. по ценам с учетом торговой наценки. В этом случае в момент оприходования товара его покупная стоимость увеличивается на величину торговой наценки (надбавки), для учета которой в действующем Типовом плане счетов предусмотрен счет 42 «Торговая наценка».

Учет в современных программах, проводящие бухгалтерский учет на современном уровне, например таких как «Акцент», «Парус», и конечно «1С» поэтапное вбивание информации о самом предприятии и его хозяйственных операциях в базу программы, отчеты о состоянии, динамика торговой наценки, не совсем удобны.

Особенностью всех вышеперечисленных программ является, то, что сами данные о торговой наценке при поступлении товара и его реализации учитываются в составе стоимости товаров, и это не противопоставляется правилам учета. Таким образом, размер торговой наценки рассчитывается разницей между покупной стоимостью и ценой реализации (т.е. оптовой, где не учитывается торговая наценка, или розничной).

Каждая из этих компьютерных программ самостоятельно вычисляет такую разницу и относит ее на счет.

Но в сложившейся ситуации вообще встает вопрос о необходимости применения счета, для учета торговых наценок. Именно поэтому, было бы правильно для каждой программы, которая занимается бухгалтерским учетом разработать соответствующий комплекс команд, с помощью которых человек, который пользуется этой программой, мог бы определять суммы (проценты) торговой наценки на конкретную группу товаров, или на каждую единицу товара отдельно. Таким образом, бухгалтер сможет не только проводить контроль за уровнем торговой наценки, при соответствующих средствах, но и получать отчеты, о состоянии торговых наценок для соответствующих групп товаров.

1. Касьянова, Г.Ю. Торговая наценка [Электронный ресурс] / Г.Ю. Касьянова // Налоговый вестник. URL: <http://nalvest.com/nv-articles/detail.php?ID=27155>

2. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ

3. Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учет в торговле и общественном питании: учеб. пособие / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров. – М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2016. – 352 с.

4. Варламов, С. Бухгалтерский учет в торговле / С. Варламов, М.В. Марчук. – СПб.: Питер, 2015. – 128 с.

5. Николаева, Г.А. Бухгалтерский учет в розничной торговле / Г.А. Николаева, Т.С. Сергеева. – М.: А-Приор, 2017. – 256 с

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством

УДК 331.91

ЭТАПЫ ВЫХОДА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА МЕЖДУНАРОДНЫЙ РЫНОК СФЕРЫ УСЛУГ

В.И. Завгороднева, Ю.А. Мартыш
бакалавры

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток*

В статье проанализирован процесс выхода предприятий на международные рынки. Охарактеризованы мотивы и проблемы интернационализации бизнеса в сфере услуг. Представлен алгоритм выхода предприятия на международный рынок в сфере услуг. Определены особенности каждого из этапов выхода российских предприятий сферы услуг на международный рынок.

Ключевые слова: внешнеэкономическая деятельность, экспорт, высокотехнологичные услуги, менеджмент, интернационализация.

MANAGING THE ENTRY OF COMPANIES INTO INTERNATIONAL MARKETS

The article analyzes the process of entry of enterprises into international markets. The motives and problems of internationalization of business in the service sector are characterized. An algorithm for entering the international market in the service sector is presented. The features of each of the stages of entry of Russian enterprises in the service sector to the international market are determined.

Kew words: *foreign economic activity, export, high-tech services, management, internationalization.*

В условиях глобализации выход предприятия на международный рынок становится неотъемлемым компонентом его эволюционного развития. Все сложнее говорить о возможности долгосрочной жизнеспособности компаний, ориентированных только на внутренний рынок. Зато международный рынок – очень вместительный, что открывает для предприятий значительные перспективы функционирования на нем. В то же время он выдвигает дополнительные требования к руководству компании. В условиях господства жесткой конкуренции интеграция в международное пространство возможна только при условии использования современных методов управления.

Новизна данной работы заключается в том, что на основе проведенного исследования с применением разработанного алгоритма, возможно сформировать стратегию выхода на международный рынок предприятий различных отраслей экономики России.

Цель работы - проанализировать мотивы и проблемы интернационализации Российского бизнеса в сфере услуг, охарактеризовать процесс выхода предприятий на международные рынки и его этапы, сформировать рекомендации по стимулированию выхода российских предприятий сферы услуг на международный рынок.

В результате исследования использованы методы научного поиска: монографический, обобщения, анализа и синтеза, индукции и дедукции, изучения причинно-следственных связей экономических явлений и процессов в сфере услуг под влиянием инновационных технологий.

Традиционно компании задумываются над вопросом о выходе на зарубежные рынки тогда, когда все возможности получения дополнительных доходов на внутреннем рынке уже исчерпаны. Выход на зарубежные рынки возможен и для тех компаний, которые не обладают сильными позициями на внутреннем рынке. Компании, которые не достигли значительных успехов на национальном рынке, могут рассматривать возможности освоения не только региональных, но и внешних рынков. Современные условия развития международного бизнеса способствуют более легкому вхождению в мировой рынок не только крупных, но и средних и малых предприятий, высокая концентрация которых характерна для сферы услуг. Начиная с 1994 либерализация внешней торговли обеспечила российским предприятиям предпосылки для наращивания экспорта. Однако эффективные средства государственной стимуляции развития международной деятельности компаний сферы услуг только нарабатываются.

Мотивы выхода предприятия на международный рынок различны для разных компаний. Ф. Котлер [1] отмечает такие мотивы, как: возможность получения более высокого дохода; экономия затрат вследствие увеличения масштабов реализации; уменьшение зависимости от внутреннего рынка; возможность обслуживания клиентов компании, которые находятся за границей. С.И. Тараканов. [2] добавляет, что выход на внешний рынок - это возможности продлить жизненный цикл товара, особенно в условиях его сокращения; приблизиться к потребителю путем сокращения расходов на посредническую деятельность и гибкого реагирования на изменения рынка. Кроме того, по нашему мнению, мотивами предприятий являются: обретения независимости от негативных факторов и тенденций, имеющихся на внутреннем рынке (перенасыщение определенной товарной группы и ограниченности потребительского рынка, высокого уровня конкуренции, неблагоприятной налоговой политики, сезонности, возможностей для маневра) возможность расширения сфер и объемов деятельности предприятия; необходимость формирования и укрепления имиджа, престижа компании, особенно при выходе на рынки развитых стран; возможность доступа к инновационным технологиям; привлекательность государственных программ, направленных на развитие международной торговли (как в стране регистрации, так и за рубежом); необходимость применять ресурсы предприятия, используемые на внутреннем рынке для достижения более масштабных и перспективных целей; возможность восстановления утраченных экономических связей.

Использование этих мотивов возможно лишь при соблюдении определенных условий, таких как:

- достаточность объемов финансовых средств (собственных и привлеченных) и источников их привлечения в соответствии с потребностями внешней экспансии;
- наличие и реализуемость концепции развития товаров / услуг;
- обеспечить качественные характеристики товара / услуги в соответствии с требованиями выбранных рынков;
- соответствие политики ценообразования запросам потребителей;
- наличие организованной предпродажной подготовки и послегарантийного обслуживания;
- наличие ресурсов, которые позволят при необходимости сформировать продуктивные взаимоотношения с государственными организациями, медиа ресурсами, необходимое общественное мнение;
- повышение экологических стандартов производства продукции в соответствии с нормативами иностранных международных партнеров;
- наличие хорошего корпоративного имиджа;
- готовность меняться в соответствии с растущими требованиями клиентов [3].

В то же время есть ряд ограничивающих факторов, препятствующие эффективной интернационализации предприятий в международное конкурентное пространство, но несмотря на наличие барьеров и отрицательные тенденции интернационализации международного бизнеса, предприятия сферы услуг, безусловно, имеют внутренний потенциал для предоставления конкурентоспособных услуг, а Россия в целом имеет потенциал для формирования конкурентоспособной предложения в сфере услуг и укрепления позиций на международных рынках.

Потенциально интернационализация сферы услуг и быстрые технологические изменения в ИТ-сфере оказываются предприятиям, стремящимся выйти на международный рынок, как новые возможности, так и вызовы экспортерам, связанные с расширением спектра услуг привлечением иностранных инвестиций [4].

С одной стороны, предприятиям нужно совершенствовать свою управленческую деятельность, приспосабливаясь к нуждам внешних рынков. С другой стороны, изменения должны произойти и в государстве.

Далее охарактеризованы необходимые управленческие действия предприятий сферы высокотехнологических услуг для проникновения на международные рынки. В общем виде управления выходом предприятия на международный рынок осуществляется в несколько этапов. Алгоритм их прохождения предприятием представлены на рис. 1.

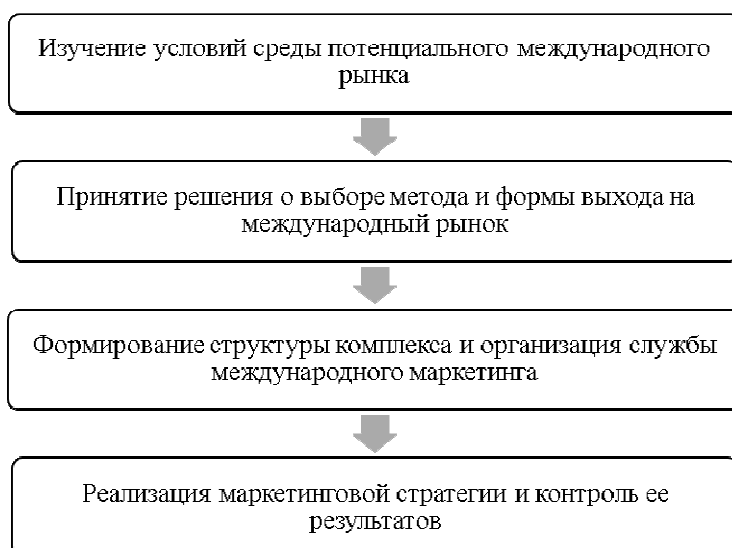


Рис. 1. Этапы выхода предприятия на международный рынок

Анализ каждого этапа выхода предприятия на международный рынок, проведенный авторами, дал возможность выявить особенности этого процесса для предприятий сферы высокотехнологических услуг.

1. Во-первых, необходимо изучить среду международного маркетинга, то есть имеющиеся торговые ограничения, экономические, политические и культурные характеристики определенного рынка.

2. Следующим этапом является принятие решения о целесообразности выхода на внешний рынок и выбор перспективных рынков. Оно требует определения объема международных продаж, количества стран, в которых будет осуществляться продажа, а также уровня риска международной деятельности. Принятие решение о целесообразности выхода является определенной процедурой, которая предусматривает выполнение последовательных шагов (рисунок2).

3. Необходимым шагом является принятие решения о выборе метода и формы выхода на международный рынок, после чего уместно организация службы маркетинга.

4. Последним этапом выхода предприятия на международный рынок является реализация маркетинговой стратегии и контроль ее результатов.

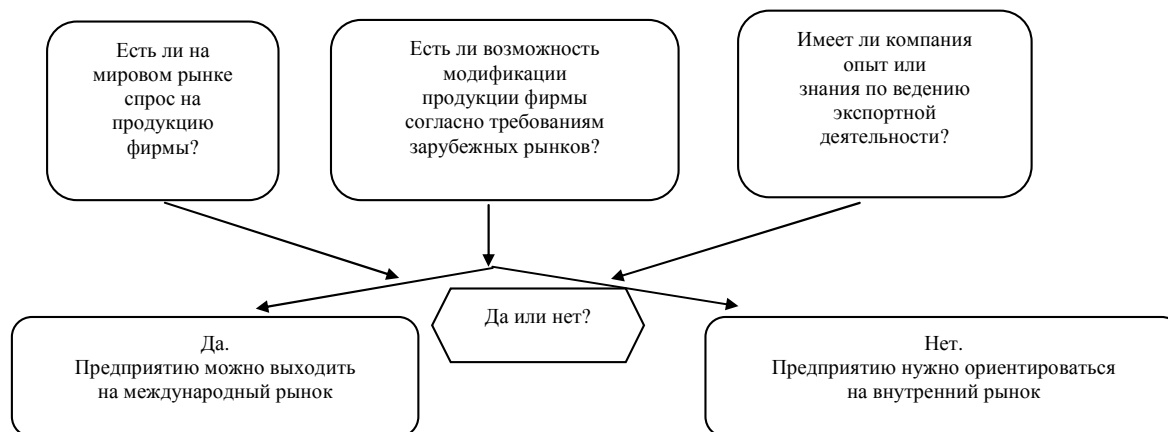


Рис. 2. Этапы принятия решения о выходе предприятия на международный рынок

Реализация маркетингового плана может иметь такие препятствия, как неожиданная конкуренция и более кардинальные изменения на внешнем рынке (революционные преобразования, начало войны), поэтому предприятие имеет реально оценивать результаты своих маркетинговых планов, анализировать успехи и варианты целей и задач и, при необходимости, адекватно реагировать на изменения в среде маркетинга.

Решение по каждому этапу требуют сбора разнообразной информации. Наличие положительных факторов, значительного потенциала в сфере услуг, использования предложенной последовательности без соответствующих стимулов со стороны государства не позволят повысить присутствие предприятия на международном рынке, не обеспечат наращивания его экспортной деятельности, а тем больше качественных изменений в структуре внешней торговли России. Й. Шумпетер отмечает, что упрощение экспорта может способствовать не только притоку инвестиций в сферу услуг, прежде всего именно в ИТ, но и поможет существенной части бизнеса выйти из тени [5].

Ключевые предпосылки успеха - это разработка и реализация государственной стратегии ускоренного развития высокотехнологичных производств и проведения глубоких внутренних реформ в России. Для ее реализации необходимо разработать эффективный комплексный механизм государственного стимулирования развития и экспорта высокотехнологичных услуг, программу повышения конкурентоспособности в стратегически важной для России сфере высокотехнологичных услуг. Реализация такой государственной программы через соответственно созданный механизм позволит российским предприятиям более эффективно управлять продвижением высокотехнологичных услуг на международные рынки и оставаться на них конкурентоспособными.

Выводы. Российские предприятия имеют несколько важных мотивов для выхода на международный рынок, в частности негативные процессы внутреннего рынка, обретения независимости от негативных тенденций, имеющихся на внутреннем рынке, а также необходимость применять ресурсы предприятия, которые используются на внутреннем рынке для достижения более масштабных и перспективных целей.

Однако на пути выхода на международные рынки имеются определенные проблемы: недостаточный уровень финансирования, несоответствие состояния инфраструктуры международным стандартам, языковые и культурные барьеры. В результате исследования разработаны пути выхода российских предприятий на международные рынки и рассмотрены возможные перспективы развития предприятий сферы услуг на мировом рынке. Таким образом, перспективой для дальнейших исследований будет разработка для определенных отраслей или предприятий путей интернационализации бизнеса и продолжение исследований относительно возможностей развития российского предпринимательства в зависимости от мировых тенденций. Практическое применение данной работы заключается в применении предложенной автором методики оценки возможностей выхода российских предприятий на международный рынок и в том, что результаты данного исследования можно применять для предприятий различных отраслей экономики.

1. Котлер, Ф. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс / Ф. Котлер; пер. с англ. под ред. С.Г. Божук. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2006. 464 с.
2. Тараканов, С.И. Стратегия и тактика выхода компании на внешние рынки / С.И. Тараканов // Молодой ученый. 2016. №26. С. 388–390.
3. Современная политика и международные отношения / под ред. М. Кукарцевой, М. Грановской. – М.: Канон+РООИ «Реабилитация», 2016. – 244 с.
4. Андрейчиков, А.В. Стратегический менеджмент в инновационных организациях: системный анализ и принятие решений / А.В. Андрейчиков, О.Н. Андрейчикова. – М.: Вуз. учебник: ИНФРА-М., 2013. – 394 с.
- 5 Шумпетер, Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М.: Прогресс, 2013. – 526 с.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК: 331.108.26

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Е.Г. Захаров
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток*

Данное исследование посвящено проблеме ведения отчетности рекрутерами при подборе персонала. Основные методы исследования – интервью, анализ документов, наблюдение. По итогам исследования сделан вывод о необходимости автоматизации процесса формирования отчетности по подбору персонала и предложены возможности повышения эффективности использования рабочего времени при помощи уже имеющихся средств и программ.

Ключевые слова: *управление персоналом, ИТ, информационные технологии, подбор персонала.*

INFORMATION TECHNOLOGY IN THE STAFF SELECTION SYSTEM

This study is devoted to the problem of reporting by recruiters in the selection of personnel. The main research methods are interviews, document analysis, observation. As a result of the study, conclusions were drawn about the need to automate the work of the staff and use the already available tools and programs.

Kew words: *human resource management, IT, staff recruitment.*

В конце XX века на смену индустриальной эре, начало которой было положено промышленной революцией, пришла информационная эра, характеризующаяся широкими возможностями свободно передавать и получать информацию, а также мгновенным доступом к ней. Так, с каждым годом увеличивается объем информации, накапливаемый человечеством, а вместе с ним развиваются и информационные технологии – совокупность методов и способов получе-

ния, обработки, представления информации [4]. Можно утверждать, что в последние годы информационные технологии проникли во все сферы жизни общества: экономику, медицину, муниципальное управление, политику и т.д. Управление персоналом не является исключением.

Для автоматизации системы управления персоналом в организации используются HRM-системы. HRM (Human Resource Management) означает управление человеческими ресурсами. У данного термина есть синоним – HCM (Human Capital Management). К основным функциям таких систем относится кадровое делопроизводство и расчет заработной платы. Со временем данных функций оказалось недостаточно и их спектр расширился, появились новые, такие как управление компетенциями, результативностью, льготами и компенсациями, а также управление талантами и развитие кадрового потенциала. Автоматизация стала необходимой в направлениях подбора и поиска, обучения и адаптации персонала [1]. Целью автоматизации данных процессов является сокращение затрат рабочего времени, облегчение понимания процессов работниками, хранение и оперативный анализ данных, а также отслеживание этапов процесса принятия решений.

На сегодняшний день существует множество автоматизированных систем по управлению персоналом как отечественного, так и зарубежного производства. Одной из них является SAP ERP HCM – это мощное и достаточно дорогое программное обеспечение, требующее большого количества времени на внедрение. Данная система подходит для крупных организаций, имеющих филиальную сеть и территориальную разобщенность. Такой компанией является ПАО «Ростелеком».

В ПАО «Ростелеком» систему SAP ERP HCM начали внедрять в 2016 году, но до настоящего времени система еще внедрена не полностью, что объясняется масштабами компании. Так, в макрорегиональном филиале «Дальний Восток» ПАО «Ростелеком» до сих пор не автоматизирован один из важнейших кадровых процессов – подбор персонала.

В отличие от малых предприятий, где функции по управлению персоналом сосредоточены между линейными менеджерами и руководителем предприятия [2], в ПАО «Ростелеком» подбор персонала осуществляют сотрудники отдельно выделенного подразделения.

Изучение документов филиала «Дальний Восток» компании ПАО «Ростелеком», в которых изложена процедура подбора персонала, позволило выявить содержание и этапы данного процесса, которые входят в функционал сотрудников направления подбора и адаптации. Это:

- оформление бланка заказа;
- определение ключевых требований и предварительных сроков закрытия вакансии;
- поиск кандидатов, а также проведение интервью;
- оценка и проверка кандидата;
- предложение о работе.

На каждом из этих этапов менеджеры по подбору персонала должны формировать и работать с отчетностью. Отчетность состоит из двух блоков: подбора и адаптации. В первый блок входит такая информация, как имя рекрутера, сегмент, филиал, наименование вакансии, тип вакансии, структурное подразделение, город, имя заказчика, дата начала и окончания подбора, статус (вакансия закрыта, открыта, просрочена и т.д.), скорость закрытия, имя финального кандидата, источник (где был найден кандидат), количество кандидатов и комментарии по подбору. Во втором блоке: дата трудоустройства, письмо руководителя с памяткой, напоминание новому сотруднику о дате выхода, первый и второй адаптационные звонки по плану и факту, комментарии по адаптации.

Данную отчетность, несмотря на имеющуюся систему SAP ERP HCM, приходится формировать ежедневно вручную в Microsoft Office Excel, вследствие чего возникают проблемы с эффективностью использования рабочего времени, повышением демотивации к труду.

С целью решения данных проблем, повышения мотивации трудовой деятельности, эффективности труда работников направления подбора и адаптации было предпринято исследование в виде опроса.

Для опроса была разработана анкета, состоящая из 5 вопросов, вопросы направлены на выявление потребности и недовольства сотрудников по ведению отчетности.

В опросе участвовали все сотрудники направления подбора и адаптации: менеджеры по подбору персонала (рекрутеры) и руководитель направления. Таким образом, генеральная совокупность совпала с выборочной. Результаты опроса представлены в табл. 1.

Первичный опрос по ведению отчетности при подборе персонала

Вопрос	Рекрутер 1	Рекрутер 2	Рекрутер 3	Рекрутер 4	Руководитель направления
Как часто вы работаете с файлом отчета?	Каждый рабочий день	Раз в неделю	Каждый рабочий день	Два раза в неделю	Раз в неделю
Сколько в среднем уходит времени на заполнение данных?	30 мин.	1 час	30 мин.	1 час	4-5 часов
Удовлетворены ли вы автоматизацией данной программы, периодом заполнения?	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
Что вы хотели бы улучшить/изменить в работе с файлом?	Закрепление ячеек с названиями столбцов работает некорректно	При добавлении записи приходится вручную вытягивать формулу	При просрочке закрытия вакансии автоматически менять статус записи на "просрочена"	Выделять ячейки блока адаптации по мере необходимости	Выделять ячейки столбца "Скорость закрытия вакансии", если оно превышает 45 дней
Какие функции работы программы добавить?	При закрытии вакансии выделить пустые ячейки записи, которые нужно заполнить (как напоминание)	Кнопку вставки формул	В статусе вакансии показывать остаток рабочих дней до просрочки	Форму добавления/изменения записи	При выборе статуса "приостановлена" высчитывать дни приостановки

Представленные ответы показывают, что все сотрудники выразили неудовлетворение уровнем автоматизации при составлении отчетов и затратами времени на его заполнение, которое в совокупности составляет 12-13 часов в неделю. Рекрутеры откровенно признавались, в чем у них возникают трудности, что больше всего мешает при заполнении отчетности.

Было принято решение автоматизировать некоторые функции файла отчетности Microsoft Office Excel с помощью применения макросов на Visual Basic для приложений. Такое решение является экономически эффективным, поскольку не требует финансовых затрат.

Microsoft Office Excel – это программа предназначенная для работы с электронными таблицами, которая позволяет хранить, организовывать и анализировать информацию. В функционал программы входит [3]:

- исследование динамических процессов;
- анализ и оценка взаимодействия исследуемых факторов;
- построение моделей и прогнозирование поведения объектов управления, оценка возможных результатов управленческих решений; решение множества учетных задач;
- решение задач планирования и распределения ресурсов;
- выполнение инженерно-технических расчетов;
- ведение несложной бухгалтерии
- обработка больших массивов информации, формирование и работа с базами данных.

Excel позволяет значительно сократить время, которое уходит на обработку, анализ, данных и подсчет табличных значений.

Visual Basic для приложений (VBA) – это упрощенный язык программирования, встроенный в пакет продуктов Microsoft Office. С помощью VBA можно создавать полноценные приложения и использовать возможности языка VBA.

По выявленным в процессе опроса пожеланиям в файл отчета были добавлены следующие функции:

- форма добавления/изменения записи;

- автоматически меняющийся статус вакансии;
- запоминание количества дней приостановки вакансии;
- высчитывание скорости закрытия вакансии;
- высчитывание баллов КРІ рекрутеров;
- напоминание рекрутеру об адаптационном звонке новому сотруднику, о количестве дней до просрочки вакансии, о заполнении пустых ячеек.

Таким образом, была автоматизирована работа файла, расширен спектр функциональных возможностей, которые смогут значительно облегчить работу рекрутеров.

На рисунке 1 представлен пример усовершенствованного файла.

Рекрутер	Сегмент	Филиал	Вакансия	Тип вакансии	Структурное подразделение	Город	Заказчик	Дата начала подбора	Дата окончания подбора (план)	Статус
Рекрутер 1			Специалист направления технологического обеспечения и развития	Специалист	Департамент Клиентского опыта и обслуживания массового сегмента	Владивосток	Иванов Иван Иванович	17.09.2018	19.11.2018	Закрыта
Рекрутер 2	B2C	ХФ	Специалист направления технологического обеспечения и развития	Специалист	Департамент Клиентского опыта и обслуживания массового сегмента	Хабаровск	Иванов Иван Иванович	12.12.2018	13.02.2019	Просрочена
Рекрутер 3	БЭК	ПФ	Специалист направления технологического обеспечения и развития	Специалист	Департамент Клиентского опыта и обслуживания массового сегмента	Уссурийск	Иванов Иван Иванович	04.04.2019	06.06.2019	Активна
Рекрутер 1	БТИ	СТК	Специалист направления технологического обеспечения и развития	Специалист	Департамент Клиентского опыта и обслуживания массового сегмента	Якутск	Иванов Иван Иванович	16.09.2018	16.11.2018	Приостановлена
Рекрутер 2	B2B	СТК	Специалист направления технологического обеспечения и развития	Специалист	Департамент Клиентского опыта и обслуживания массового сегмента	Улаха-ван	Иванов Иван Иванович	16.09.2018	16.11.2018	Закрыта
Рекрутер 3	B2C	МРФ	Специалист направления технологического обеспечения и развития	Специалист	Департамент Клиентского опыта и обслуживания массового сегмента	Владивосток	Иванов Иван Иванович	28.11.2018	30.01.2019	На оформлении

Рис. 1

В качестве апробации рекрутеры в течение месяца работали в обновленной программе, а затем повторно ответили на вопросы той же анкеты. Результаты показали повышение удовлетворенности респондентов и значительное сокращение времени на заполнение отчетности, а также анализа внешних данных. При той же частоте обращения к файлу отчетности, время на ее заполнение уменьшилось с 12,5 часов до 7,2 часа в неделю. Экономия рабочего времени каждого сотрудника в среднем составила 26,5 часа в месяц. Освободившееся время рекрутеров может быть задействовано на выполнение других функций или увеличение объема реализованных задач.

Таким образом, данное предложение по автоматизации и его реализация имеет экономический, социальный эффект и большую практическую значимость. Результаты проделанной работы способствуют повышению эффективности труда работников, их мотивации и могут быть применены во многих компаниях, где процесс подбора осуществляется активно и постоянно.

1. Алексеева, А.В. Рынок автоматизированных систем управления персоналом в России и за рубежом / А.В. Алексеева // Инновационные технологии в управлении, экономике и культуре: материалы Международ. науч.-практ. конф. 2017. С. 30-33.

2. Масилова М.Г. Особенности построения управления персоналом на малых предприятиях сферы общественного питания / М.Г. Масилова, А.В.Рыжкина // Экономика: теория и практика. 2017. № 3(47).. С. 61–65

3. Поляков, С.В. Использование Excel в моделировании, оценке деятельности и управлении: учебно-методическое пособие / С.В. Поляков. – Владимир: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2015. – 148 с.

4. Советов, Б.Я. Информационные технологии: учебник для прикладного бакалавриата / Б.Я. Советов. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 327 с.

МЕТОДЫ ДИАГНОСТИКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

А.М. Зиганшина

бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

В статье представлен обзор методов, позволяющих провести диагностику системы управленческого потенциала. Диагностика управленческого потенциала способна определить степень развития управленческих кадров, разработать грамотную кадровую политику по поддержанию системы управленческого потенциала на высоком уровне. Политика развития управленческого потенциала весьма актуальна ввиду развития предпринимательства и появлению средних и малых бизнес – сообществ, отличительной чертой которых является высокая бизнесомобильность.

Ключевые слова: *методы, диагностика, организация, персонал, управленческий потенциал, оценка.*

METHODS OF DIAGNOSTICS OF MANAGEMENT CAPACITY IN MODERN CONDITIONS

The article provides an overview of the methods that allow to diagnose the management capacity of the system. Diagnosis of management capacity is able to determine the degree of development of management personnel, to develop a competent personnel policy to maintain the system of management capacity at a high level. The policy of developing managerial potential is highly relevant in view of the development of entrepreneurship and the emergence of medium and small business communities, the hallmark of which is high business mobility.

Kew words: *methods, diagnostics, organization, personnel, management capacity, evaluation..*

Экономические затруднения многих отечественных предприятий являются следствием низкой эффективности управления организацией в целом, сущность которого является управление персоналом. Как правило, ухудшение экономического состояния на предприятии в целом приводит к снижению внимания к службе управления персоналом и её проблемам, что в следствии приводит к наибольшему ухудшению экономического положения из-за снижения эффективности труда на всех уровнях функционирования. Обновление работы службы управления персоналом, развитие системы управленческого потенциала, формирование новой концепции, кадровой политики является существенным и значимым шагом для повышения конкурентоспособности предприятия и важным фактором их эффективного развития.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в организации очень важно уделять внимание управленческому потенциалу в связи с тем, что состояние развития и квалификации управленческого персонала всегда оказывает положительное влияние на кадровую политику, а также на состояние развития организации.

Научная новизна заключается в возможности апробировать современные методы диагностики системы управленческого потенциала для составления прогноза развития управленческой деятельности в организации.

Цель статьи – проанализировать существующие методы оценки системы управленческого потенциала.

Цель достигается решением следующих задач: раскрытие сущности и содержания методов диагностики системы управленческого потенциала, определение процессов влияющих на оценку управленческого потенциала, исследования современных методов диагностики системы управленческого потенциала.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ, синтез, мысленное моделирование.

В современных условиях развития страны, необходимы кардинальные изменения в системе подготовки менеджеров, способных работать как в стабильных, так и в переменных, нестан-

дартных, кризисных условиях экономики и становиться не только руководителями различных организаций, но и обладать способностью создать собственное предприятие [1, с.96].

Развитие персонала приобретает все большее практическое значение, рассматривается как фактор повышения конкурентоспособности, долгосрочного развития организации. В современной России отмечается острая кадровая проблема, связанная с нехваткой квалифицированных кадров. Современные предприятия вынуждены не просто адаптироваться к новым экономическим условиям хозяйствования, но и функционировать в рамках быстро меняющейся внешней среды и острейшей конкуренции. Для повышения конкурентоспособности комплекса и его инновационной перестройки необходим высококвалифицированный персонал, способный выполнить эти задачи. Поэтому развитие персонала – одна из ключевых функций управления современными корпорациями.

Характеризуя современное состояние экономики, многие специалисты в этой области отмечают, что она вступила в инновационную стадию развития, отличительными особенностями которой являются: высокая наукоемкость производства, приоритет качества над количеством, непрерывный характер структурных изменений производства, обусловленный нововведениями. Одним из наиболее перспективных направлений реструктуризации наряду с реорганизацией системы управления предприятием является изменение качественного состава его персонала, а точнее возможность развития управленческого потенциала среди постоянных сотрудников.

Управленческий потенциал включает в себя - управленческий потенциал административного аппарата, потенциал специалистов различных профилей и потенциал рабочих. Управленческий потенциал, как часть кадрового потенциала, это, с нашей точки зрения, совокупность теоретических знаний, практического опыта и индивидуальных особенностей работников, осуществляющих функции управления на промышленных предприятиях и в других организациях. Здесь необходимо различать необходимый, максимально возможный и реально используемый управленческий потенциал.

Под необходимым потенциалом мы понимаем такую его величину, которая полностью соответствует сложности тех проблем, которые предстоит решать руководителям на предприятии, с акцентом на его перспективное развитие. Под максимально возможным потенциалом подразумевается его теоретическая величина в виде суммы максимально возможных потенциалов каждого индивидуума, участвующего в управленческом процессе.

Реальным является тот потенциал, который фактически используется в практике управления. Различие между максимально возможным и реальным потенциалом составляет тот резерв роста эффективности производства, который можно получить за счет повышения качества управленческой деятельности. Направления развития управленческого потенциала следует рассматривать в количественно-качественном аспекте. Они должны характеризоваться:

- темпами роста управленческого потенциала как в целом, так и отдельных его составляющих в пространственно-диапазонном понимании;
- увеличением личных квалификационных возможностей и способностей каждого управленческого работника принимать эффективные решения в пределах своей компетенции;
- ростом уровня образования и практических навыков и расширением кругозора каждого индивидуума.

Руководители должны обладать конкретными знаниями в области экономики, бизнеса и управления, которые определяют профессиональные навыки менеджера и специалиста. Они должны иметь хорошую правовую базу, знание основ социальной психологии, что позволяет руководителю группы принимать обоснованные кадровые решения, создавать жизнеспособную команду и устанавливать нормальные психологические отношения [2, с. 44].

Отсутствие четкой взаимосвязи между потребностью в менеджерах и специалистах и их подготовкой в системе образования региона, отсутствие комплексной работы, ориентированной на планирование территориального персонала, приводит к нерациональному использованию персонала организаций. Кадровая политика в отношении развития системы управленческого потенциала в организации направлена на решение следующих задач:

- формирование уникального образовательного процесса в системе или комплексе, обеспечивающего универсальную систему непрерывного образования с учетом преемственности, разнообразия, гибкости и гибкости всех форм обучения;
- подготовка и переподготовка специалистов старшей и средней квалификации на основе интеграции образования, промышленности и науки;
- организация массового обучения и переподготовки руководителей предприятий, отделов, специалистов и предпринимателей;

– выделение сети приоритетных высших учебных заведений, учреждений дополнительного образования, создание новых научных школ на основе передовой компьютеризации образовательного процесса, поддержание, таким образом, социально-экономического статуса научных кадров на необходимом уровне;

– создание электронного банка данных о кадровом потенциале различного рода;

– создание комплекса и развитие информационно-консультационного центра различных секторов экономики.

Решение этих задач предполагает реализацию ряда мер, направленных на совершенствование сети образовательных учреждений. С учетом сочетания отраслевого принципа, межотраслевого, регионального сотрудничества и интеграции с целью создания новых типов образовательных учреждений.

Исследование управленческого и предпринимательского потенциала у будущих менеджеров осуществлялось через подбор методов и методик исследования, который оговаривался конкретными условиями исследования, техническими возможностями, а также спецификой экспериментальной группы.

Выбор методик диагностики состояния управленческого потенциала осуществляется на основе понимания данных понятий и структурных составляющих управленческого и предпринимательского потенциала.

К составляющим управленческого потенциала относят определенный уровень развития мотивации, интеллекта, креативности, наличие коммуникативных и организационных способностей, ассертивности, интернальность. К структурным составляющим управленческого потенциала относят профессиональную направленность, интеллектуальные качества (невербальные и вербальные), эмоционально-волевые качества психоземональное состояние, тонус и волевою настойчивость, коммуникативные качества, общительность, организационно – лидерский потенциал, гибкость, деловые качества, самостоятельность и предприимчивость. Все перечисленные характеристики управленческого потенциала среди сотрудников подлежат диагностики с использованием различных ее методов а именно:

– опросник «СМ

– методика карьерных ориентаций «Якоря карьеры» Э. Шейна позволяющая оценить лидерские качества у претендента;

– метод адаптации по В. А.Чикер и В.Е. Винокуровой, позволяющий войти в должность;

– тест для определения готовности к управленческой деятельности;

– анкета мотивации к предпринимательству,

– методика диагностики личности на мотивацию к успеху по Т. Элерсу,

– методика диагностики степени готовности к риску по Шуберту;

– исследование коммуникативных и организаторских способностей;

– методика изучения субъективного контроля;

– методике диагностики КОЗ-2;

– тест - опросник исследования ассертивности в модификации В. Каппони и Т. Новак.

По опроснику «СМ» в будущих менеджеров входящих в систему управленческого потенциала организации можно определить пять психологических типов личности: «Критик», «Идеалист», «Прагматик», «Аналитик», «Реалист», которые позволяют спрогнозировать их эффективность при осуществлении управленческой и предпринимательской деятельности.

По методике «Якоря карьеры» Э. Шейна, а также адаптация В.А.Чикер и В.Е. Винокуровой, возможно изучить типы карьерных ориентаций, профессиональную компетентность, менеджмент, автономию, независимость, стабильность работы и места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

По тесту готовности к предпринимательской деятельности определен уровень готовности к деятельности, направленной на предпринимательство.

По анкете мотивации к предпринимательству выделены ведущие мотивы, которыми руководствуются будущие управленцы при осуществлении будущей управленческой деятельности.

По «Методике диагностики личности на мотивацию к успеху» Т. Элерса возможно исследовать уровень мотивации к успеху в предпринимательской и управленческой деятельности.

По «Методике диагностики степени готовности к риску» Шуберта определяется уровень готовности рисковать в различных ситуациях деятельности. По методике КОЗ-2 возможно изучить уровень развития коммуникативных и организаторских способностей, занимают значительное место в структуре предпринимательской и управленческой деятельности. По методике

субъективного контроля определяется уровень развития в исследуемых функций контроля таких как интернальность и экстернальность. По тесту-опроснику исследования ассертивности в модификации В. Каппони и Т. Новак изучаются способность в будущих менеджеров проявлять независимость от внешнего воздействия и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать за него, уверенно отстаивать свои права, не препятствуя другим. Все полученные данные подлежат обработке с использованием таких методов математической статистики, как: кластерный анализ, сравнение более двух независимых выборок или критериев, корреляционный анализ, факторный анализ [3, С. 63].

Итак, представленные диагностические методики позволяют исследовать и провести диагностику особенности проявления управленческого и предпринимательского потенциала среди сотрудников организации. Стоит отметить, что применение на практике методов диагностики управленческого потенциала современной организации требует компетентного подхода, а следовательно с целью получения объективных результатов следует обратиться к профессионалам.

-
1. Ладанов, И.Д. Практический менеджмент / И.Д. Ладанов. – СПб.: Питер, 2017 С. – 96 с.
 2. Тарасов, В.К. Персонал – технология / В.К. Тарасов. – М.: Изд-во Моск. гос. ун-та, 2013. – С. 44.
 3. Клейнер, Г. Системная парадигма и теория предприятия / Г. Клейнер // Вопросы экономики. 2014. № 10. С. 63

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности)

УДК 331.5

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

О.В. Недолужко
канд. экон. наук, доцент
В.А. Кан, А.В. Кисарова
бакалавры

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток*

Данная статья посвящена анализу проблемы трудоустройства молодёжи на Дальнем Востоке. Трудоустройство молодёжи является одним из важнейших аспектов повышения эффективности использования трудовых ресурсов нашей страны, особенно в пределах какого-либо субъекта. Анализ проблемы трудоустройства молодёжи является важной частью изучения экономической конъюнктуры на рынке труда.

Ключевые слова: *трудоустройство, безработица, рынок труда, молодёжь.*

THE PROBLEM OF YOUTH EMPLOYMENT IN THE FAR EAST

This article analyzes the problem of youth employment in the far East. The employment of young people is one of the most important aspects of unemployment in our country, especially within any subject. Therefore, the analysis of the problem of youth employment is an important part of the economic situation in the labor market.

Kew words: *employment, unemployment, labor market, youth.*

Предлагаемая вниманию читателя исследовательская работа посвящена проблеме трудоустройства молодёжи на Дальнем Востоке.

В современном мире проблема трудоустройства имеет большое значение, так как со временем она затрагивает каждого человека. Данная проблема актуальна во все времена, так как создает множество проблем как на макроуровне, так и на микроуровне.

Целью данной работы является анализ проблем трудоустройства молодёжи и поиск оптимального пути для их решения на примере Дальнего Востока.

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие задачи:

- выявить тенденции формирования трудовых ресурсов региона;
- оценить возможности современных выпускников найти работу после получения диплома;
- Рассмотреть условия реализации потенциала молодёжи и её конкурентоспособность на рынке труда;
- сформулировать основные проблемы трудоустройства молодёжи на Дальнем Востоке;
- сформулировать предложения по решению выявленных проблем.

Объектом исследования является трудоустройство молодёжи.

Предмет исследования – пути решения проблемы трудоустройства молодёжи на Дальнем Востоке.

В целях раскрытия обозначенной темы работы были использованы следующие методы: опроса, анализа и синтеза, классификации информации и другие.

Аспекты проблемы трудоустройства рассматривали такие авторы как Я.Н. Терехова, А.С. Голобоков, Г.А. Резник и О.Ю. Щербакова. Данные учёные рассматривали проблему трудоустройства с разных сторон. В каждой статье обозначены предполагаемые пути решения данной проблемы, которые послужили основой при проведении данного научного исследования.

Безработица – это социально-экономическая ситуация, при которой часть активного, трудоспособного населения не может найти работу, которую эти люди способны выполнять. Данное обстоятельство может привести к разнообразным последствиям, которые могут проявляться не только на уровне общества, но и в отношении каждого конкретного человека, оставшегося без работы. На психологическом уровне для человека потеря рабочего места ведёт к депрессии, личностному кризису.

Трудоустройство – это система организационных, экономических и правовых мероприятий, направленных на обеспечение трудовой занятости населения.

Анализ проблемы трудоустройства молодёжи на Дальнем Востоке целесообразно выполнить в следующей последовательности:

- 1) оценка текущего уровня трудоустройства;
- 2) выявление возможных причин возникающих проблем;
- 3) предложения по их эффективному разрешению.

Первый этап исследования проводился на основе данных, представленных

По данным портала, только 70% выпускников Приморского края трудоустроены (табл. 1).

Таблица 1

Наименование территории 1 ▲	Доля трудоустройства выпускников ▲▼	Доля индивидуальных предпринимателей ▲▼	Доля выпускников, трудоустроенных в регионе ▲▼
1 Алтайский край	· +2016 75%	· +2016 2,9%	· +2016 63%
2 Амурская область	· +2016 75%	· +2016 3%	· +2016 71%
3 Архангельская область	· +2016 85%	· +2016 3%	· +2016 69%

Таблица 2

Наименование территории 1 ▲	Доля трудоустройства выпускников ▲▼	Доля индивидуальных предпринимателей ▲▼	Доля выпускников, трудоустроенных в регионе ▲▼
41 Пензенская область	· +2016 70%	· +2016 3,4%	· +2016 64%
42 Пермский край	· +2016 80%	· +2016 3,1%	· +2016 83%
43 Приморский край	· +2016 70%	· +2016 4,1%	· +2016 72%
44 Псковская область	· +2016 75%	· +2016 2,8%	· +2016 58%
45 Республика Адыгея	· +2016 50%	· +2016 4,7%	· +2016 44%
46 Республика Алтай	· +2016 65%	· +2016 3,1%	· +2016 70%
47 Республика Башкортостан	· +2016 80%	· +2016 2,7%	· +2016 65%

Если рассматривать все районы Дальнего Востока, то можно сделать вывод, что в данном регионе действительно существует проблема трудоустройства молодёжи. Среди территорий Дальнего Востока только Амурская область занимает место в тройке высокого уровня трудоустройства выпускников (таблица 2).

Перечень данных, учитываемых при определении трудоустройства выпускников, представлен на табл. 3.

Таблица 3

ДАННЫЕ, УЧИТЫВАЕМЫЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Количество документов об образовании, загруженных в ФИС ФРДО	1 317 989 шт.
- Продолжившие обучение по данным ФИС ГИА и приема	137 075 шт.
- Выпускники иностранцы и лица без гражданства	41 967 шт.
Число выпускников, отправленных в ПФР	1 138 947 шт.
- Ошибки при заполнении даты рождения	529 шт.
- Ошибки при заполнении ФИО	659 шт.
Число допущенных к обработке выпускников	1 137 759 шт.
- Неоднозначно найден СНИЛС выпускников	8 129 шт.
Не найден СНИЛС выпускников	38 375 шт.
Платят налоги	844 147 шт.

По данным табл. 3 можно сделать вывод, что количество документов об образовании, загруженных в ФИС ФРДО, – это наиболее часто запрашиваемые данные при определении трудоустройства выпускников, однако отсутствие сведений о документе об образовании в ФИС ФРДО не опровергает факт его существования.

Следующим этапом исследования является поиск возможных причин обозначенной проблемы. Авторами научной работы был проведен опрос среди студентов ФГБОУ ВО ВГУЭС, размер выборки которого составил 100 человек. Результаты опроса представлены на рисунках 4–12.

Работаете ли вы в данный момент?
100 ответов

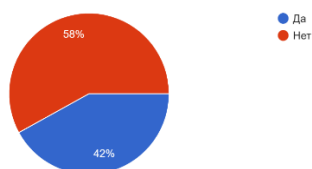


Рис. 1

Официально ли вы трудоустроены?
100 ответов

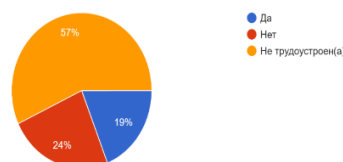


Рис. 2

Из рисунка 1 видно, что большая часть молодежи не является трудоустроенной. Большая часть молодежи не является трудоустроенной.

Как показывает опрос, из работающих людей официально трудоустроена только половина.

Укажите какое образование вы получили/получаете
100 ответов

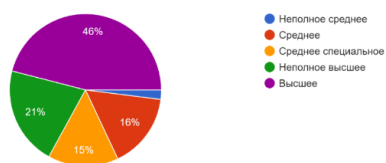


Рис. 3

Вы когда-либо искали работу?
98 ответов

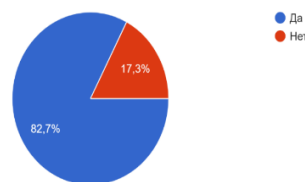


Рис. 4

Преобладающее число опрошенных получает высшее образование. Несмотря на вышеуказанные данные, основная часть опрошенных находилась в поиске работы.



Рис. 5

При поиске работы большее количество респондентов столкнулись с такими трудностями как:

1. Низкая заработная плата
2. Отсутствие опыта работы
3. Отдаленность
4. Неудобный график

Каким способом вы нашли работу?

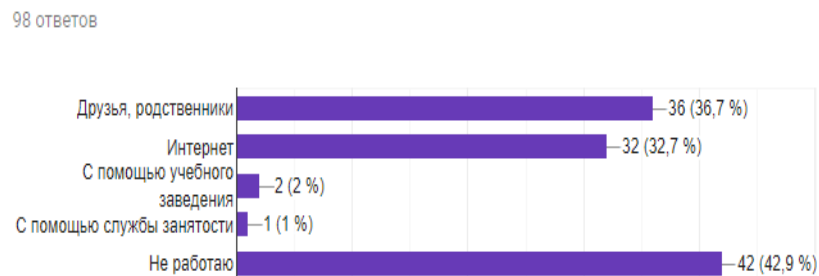


Рис. 6

Трудоустроенные нашли работу благодаря:

1. Друзьям и родственникам (из этого можно сделать вывод, что в основном в поисках работы помогают родственные связи)
2. Интернет ресурсов(различного рода объявления и т.п.)

Наибольшее значение при выборе работы для вас имеет...

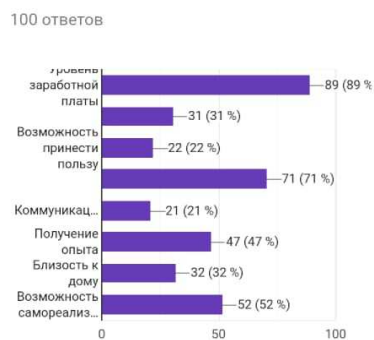


Рис. 7

Как вы считаете, что наиболее важно для работодателя?

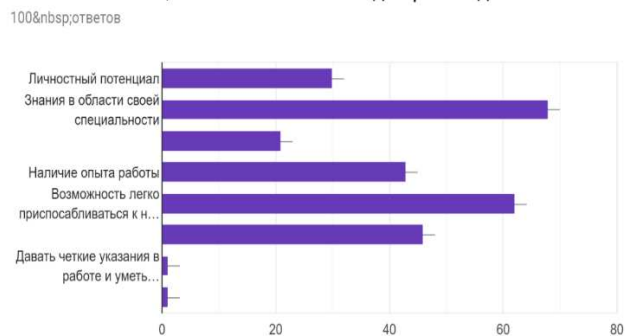


Рис. 8

Каковы ваши планы на будущее

100 ответов

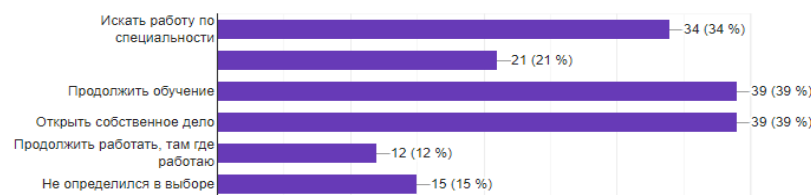


Рис. 9

Из вышеописанных данных можно сделать вывод, что большая часть молодежи не трудоустроена, а та часть, которая работает, трудоустроена не официально. Этому факту есть несколько причин:

1. Неудобный учебный график
2. Завышенные ожидания от студентов
3. Нет той сферы, в которых студенты могли бы себя реализовать. У студентов нет четких взглядов на дальнейшее будущее.

Как показывает статистика, большинство планирует искать работу по специальности и работа по ней в дальнейшем. Другие же ребята не определились в выборе.

Проведя ряд исследований, авторы пришли к выводу, что для решения сложившейся ситуации необходимо:

1. Проводить ярмарки вакансий, в образовательных учреждениях.

Подобные мероприятия помогут будущим специалистам узнать о ситуации на рынке труда, о существующих компаниях, которые готовы предложить им места для трудоустройства.

2. Выполнение проектов и исследовательских работ по заказам предприятий.
3. Налаживание единой инфраструктуры на Дальнем Востоке.
4. Развитие экономического и политического полицентризма.
5. Создание баланса отношений между центром и регионами.
6. Освоение мирового опыта интеграционного сотрудничества.

Таким образом проблема трудоустройства молодёжи на Дальнем Востоке носит распространённый характер. Данная проблема затрагивает многих жителей этого региона, и она держится на завышенных условиях оплаты труда. Предложенные рекомендации могут быть учтены при формировании комплекса законодательных актов и программных документов на региональном уровне безработицы.

1. Терехова, Я.Н. Занятость молодёжи. Основные проблемы и пути решения / Я.Н. Терехова [Электронный ресурс]. URL: <http://journalpro.ru/articles/zanyatost-molodezhi-osnovnye-problemy-i-puti-resheniya/>

2. Резник, Г.А. Проблемы социально-экономической устойчивости молодёжи в условиях рыночной экономики / Г.А. Резник [Электронный ресурс]. URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=816>

3. Голобоков, А.С. Проблемы и перспективы развития молодёжного предпринимательства в Приморском крае / А.С. Голобоков, Д.В. Немцова [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-razvitiya-molodyozhnogo-volonterskogo-dvizheniya-v-primorskom-krae>

Щербакова, О.Ю. Вопросы взаимодействия потребностей кадрового потенциала / О.Ю. Щербакова [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/voprosy-vzaimodeystviya-potrebnoy-kadrovogo-potentsiala-regiona-i-sprosa-rynka-truda>

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМАТЫ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТЕРРИТОРИИ

А.Е. Каранцева

бакалавр

Н.Н. Масюк

д-р экон. наук, профессор кафедры экономики и менеджмента ВГУЭС,
научный руководитель

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Происходящие в последнее время значительные перемены в экономическом и политическом мире и стране в целом, а также перемены касающихся глобализационных процессов способствуют быстрому реагированию органов власти потребности бизнес-среды в формировании инновационных форматов развития территорий. Ярким примером таких форматов является Дальний Восток, который считается стратегическим регионом для России.

Ключевые слова: *инновационные форматы, особые экономические зоны, территорий опережающего социально-экономического развития, свободный порт Владивосток, международные транспортные коридоры.*

INNOVATIVE FORMATS OF SPATIAL ORGANIZATION OF THE TERRITORY

The recent significant changes in the economic and political development world and the country as a whole, as well as changes in globalization processes, contribute to the rapid response of the authorities to the formation of new innovative formats for the development of territories. A vivid example of such formats is the Far East, which is considered a strategic region for Russia.

Kew words: *Innovative formats, special economic zones, areas of advancing social and economic development, free port of Vladivostok, international transport corridors.*

Пространственное развитие в настоящее время становится ключевым звеном в системной трансформации экономики России. В связи с масштабами страны и территориальным разнообразием для России особенно важен комплексный подход к использованию пространства, реализации различных территориальных структур и обеспечению возможностей развития территорий за счет собственных конкурентных преимуществ.

Актуальность темы исследования обусловлена курсом на повышение конкурентоспособности как российской экономики в целом, так и экономики отдельных регионов и территорий. Переход от политики выравнивания уровней регионального развития к политике формирования и стимулирования точек роста и развития ставит задачу формирование новой системы стратегических целей территориального развития и механизмов их достижения, что, в свою очередь, определяет необходимость в качественно новых подходах к политике пространственного развития, которые должны быть основаны на стратегическом видении и взаимосвязи как федерального, регионального, так и муниципального развития [7, с. 14].

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 февраля 2019 г. № 207-р была принята «Стратегии пространственного развития России до 2025 года», целью которой является обеспечение устойчивого и сбалансированного пространственного развития Российской Федерации, направленного на сокращение межрегиональных различий в уровне и качестве жизни населения, ускорение темпов экономического роста и технологического развития, а также на обеспечение национальной безопасности страны [6].

Приоритетами пространственного развития Российской Федерации до 2025 года являются:
– опережающее развитие территорий с низким уровнем социально-экономического развития, обладающих собственным потенциалом экономического роста, а также территорий с низкой плотностью населения и прогнозируемым наращиванием экономического потенциала;

- развитие перспективных центров экономического роста с увеличением их количества и максимальным расщеплением по территории Российской Федерации;
- социальное обустройство территорий с низкой плотностью населения с недостаточным собственным потенциалом экономического роста.

Согласно указанной стратегии Приморский край относится к приоритетным геостратегическим территориям Российской Федерации, а город Владивосток относится к перспективным центрам экономического роста, в которых сложились условия для формирования научно-образовательных центров мирового уровня, а также к перспективным крупным центрам экономического роста Российской Федерации, т.е. города, образующие крупные городские агломерации, которые обеспечат вклад в экономический рост более 1 % ежегодно.

Основными направлениями опережающего социально-экономического развития Российской Федерации, относящихся к приоритетным геостратегическим территориям, расположенным на Дальнем Востоке, являются [6]:

- содействие социально-экономическому развитию г. Владивостока как центра международного экономического сотрудничества со странами Азиатско-Тихоокеанского региона;
- создание условий и стимулов для сокращения миграционного оттока постоянного населения и привлечение специалистов из других субъектов Российской Федерации на территории, испытывающие дефицит трудовых ресурсов;
- создание новых и развитие действующих территорий опережающего социально-экономического развития, совершенствование механизмов государственной поддержки предпринимательской деятельности, установленных законодательством Российской Федерации о свободном порте Владивосток и особой экономической зоне в Магаданской области;
- создание на острове Русский инновационного научно-технологического центра, технопарка, уникальной научной установки класса «мегасайенс», инжиниринговых подразделений государственных корпораций и заинтересованных организаций, реализующих на территории Дальневосточного макрорегиона инвестиционные проекты, а также центров исследований и разработок;
- совершенствование механизма социального развития центров экономического роста;
- совершенствование механизма государственной инфраструктурной поддержки инвестиционных проектов, направленных на опережающее социально-экономическое развитие Дальнего Востока.

Развитие Дальнего Востока является национальным приоритетом на весь XXI век. Кроме того, он является стратегическим регионом России, благодаря своему экономико-географическому положению (в том числе близость глобального рынка стран Азиатско-тихоокеанского региона), наличием обширных природных богатств, а также инфраструктурная поддержка и институциональная система реализации инвестиционных проектов, налоговые и административные преференции режимов территорий опережающего социально-экономического развития и свободного порта Владивосток и др.

Для обеспечения устойчивого социально-экономического развития регионов и страны в целом, Правительство РФ разрабатывает и внедряет новые форматы пространственной организации территории, такие как территории с особым режимом хозяйствования. Общераспространёнными примерами в мировой и отечественной практике указанных форматов являются технопарки, технополисы, особые экономические зоны, транспортно-логистические центры и др. Такие форматы могут быть образованы как в любом месте региона, так и в специально отведенном месте. Обычно для них создаются специальные (преференционные) условия. Для таких форматов в зарубежной и отечественной практике активно используется теория кластеров, которая представляет собой объединения большого количества отраслевых и межотраслевых организаций на определенной территории, что в свою очередь приводит к увеличению конкурентных преимуществ.

Ярким примером разнообразия таких форматов является Дальний Восток, в частности Приморский край (свободные экономические зоны (СЭЗ), особые экономические зоны (ОЭЗ), кластеры и предпринимательские сети, территории опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР, ТОР), свободный порт Владивосток (СПВ), международные транспортные коридоры (МТК) и др.) [3, с. 189].

Для территорий опережающего социально-экономического развития определяющими критериями должны стать наличие производств, конкурентоспособных на мировом уровне, и применение современных методов экономического регулирования и управления [1, с.

353]. Вместе с тем, создание ТОСЭР реализует геостратегические и макроэкономические преимущества территории для реализации инвестиционных проектов в сфере обрабатывающих производств, транспортного комплекса и логистики, ориентированных на импортозамещение и экспорт.

Свободный порт – это также один из видов свободной экономической зоны: не входящая в состав таможенной территории государства территория порта, включает водные бассейны, причалы и прилегающие участки со складами, мастерскими и подобными сооружениями. В таких портах полностью или частично отсутствуют таможенные пошлины и налоги, действуют льготные режимы ввоза, вывоза и реэкспорта товаров. В России в настоящее время нет подобного налогового и таможенного формата, как «свободный порт» или «порто-франко», зато он достаточно распространен в мире. Благодаря подобным льготам появились такие центры международной торговли, как Гонконг или Сингапур, поэтому у свободного порта Владивосток большие инновационные перспективы развития [2, с. 1103].

Международный транспортный коридор (МТК) – высокотехнологическая транспортная система, концентрирующаяся на генеральных направлениях транспорта общего пользования (железнодорожный, автомобильный, морской, трубопроводный) и телекоммуникации. МТК наиболее эффективно функционирует в условиях преференциального режима, включая единое таможенное или экономическое пространство [5, с. 354].

В настоящее время на Дальнем Востоке, в частности в Приморском крае, активно развиваются два инновационных формата – ТОСЭРы и СПВ. По данным Корпорации развития Дальнего Востока [4] в Дальневосточном федеральном округе заявлено 18 территорий опережающего социально-экономического развития и 22 муниципальных образования являются территорией свободного порта Владивостока. На конец 2018 года было зарегистрировано 1 057 резидентов СПВ и 330 резидентов ТОСЭР. Объем инвестиций, которых составил около 3 000 млрд. руб.

ВЫВОДЫ.

1. Наличие инновационных форматов пространственной организации территории являются необходимым условием для обеспечения устойчивого социально-экономического развития регионов, и страны в целом.

2. При разработке и внедрения инновационных форматов следует учитывать особенность региона и наличие уже существующих экономических бизнес-единиц.

3. При формировании новой системы стратегических целей территориального развития необходимо разработать новые подходы к политике пространственного развития, которые должны быть основаны на стратегическом видении и взаимосвязи как федерального, регионального, так и муниципального развития.

1. Каранцева, А.Е. Территориальные «точки роста» как импульс развития региона (на примере Приморского края) / А.Е. Каранцева, Н.Н. Масюк // Материалы XVIII междунар. науч.-практ. конф. «Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие дальневосточного региона России и стран АРТ». – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2016. Т. 1. – С. 351–354.

2. Каранцева, А.Е. Создание «точек экономического роста» как базовая стратегия формирования инновационной среды Приморья / А.Е. Каранцева, Н.Н. Масюк М.А. Бушуева // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 12-5. – С. 1100–1104.

3. Масюк, Н.Н. Инновационные зоны регионального развития как инструменты организационной динамики / Н.Н. Масюк, А.Е. Каранцева, М.А. Бушуева // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2017. – № Т. 6. № 4 (21). – С. 188–191.

4. Официальный сайт АО Корпорации развития Дальнего Востока [Электронный ресурс]. URL: <https://erdc.ru/> (дата обращения 16.04.2019).

5. Российско-китайский информационный портал [Электронный ресурс]. URL: <http://russiachina-eastcargo.com/ru/transport-corridors> (дата обращения 18.04.2019).

6. Стратегия пространственного развития России до 2025: Распоряжение Правительства РФ от 13.02.2019 № 207-р // СЗ РФ. – 2019. – № 7 (часть II). – Ст. 702

7. Строев, П.В. Организация экономики России: проблемы и пути решения / П.В. Строев // Экономика Северо-Запада: Проблемы и перспективы развития. 2015. С. 14–25

ВЫЯВЛЕНИЕ И АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ФОРМИРУЮЩИХ УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ТЕРРИТОРИИ

С.А. Керимов
бакалавр

Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия

Категория «качество жизни населения» характеризует не только количество предоставленных населению товаров и услуг, но и степень удовлетворения населения этими товарами и услугами. Именно качество жизни в силу своей первоочередной значимости должна стать главным показателем прогресса цивилизации и эффективности государственных реформ. В современной интерпретации этого понятия много дискуссионного, к тому же, оно не подлежит прямой количественной оценке, поэтому не может быть рекомендовано в качестве планового индикатора социально – экономического развития города. В современной интерпретации этого понятия много дискуссионного, к тому же, оно не подлежит прямой количественной оценке, поэтому не может быть рекомендовано в качестве планового индикатора социально – экономического развития города. Но как индикатор «качество жизни населения» может активно использоваться для обоснования плановых показателей в предплановой работе и оценки эффективности выполнения отдельных планов и программ социально – экономического развития города и эффективности функционирования местных органов власти в целом. То есть именно категория «качество жизни населения» является показателем эффективности социально – экономического развития города.

Ключевые слова: качество жизни, уровень жизни, социально-экономическое развитие, показатель жизни.

IDENTIFICATION AND ANALYSIS OF THE FACTORS FORMING THE LEVEL AND QUALITY OF LIFE OF THE POPULATION OF THE TERRITORY

The category "quality of life of the population" characterizes not only the number of goods and services provided to the population, but also the degree of satisfaction of the population with these goods and services. It is the quality of life, because of its primary importance, that should become the main indicator of the progress of civilization and the effectiveness of state reforms. In modern interpretation of this concept there is a lot of debatable, besides, it isn't subject to direct quantitative assessment therefore can't be recommended as the planned indicator of social and economic development of the city. In modern interpretation of this concept there is a lot of debatable, besides, it isn't subject to direct quantitative assessment therefore can't be recommended as the planned indicator of social and economic development of the city. But as an indicator of the "quality of life" can be actively used to justify the planned indicators in pre-planned work and to assess the effectiveness of the implementation of individual plans and programs of socio – economic development of the city and the effectiveness of the functioning of local authorities as a whole. That is, the category "quality of life" is an indicator of the effectiveness of socio – economic development of the city.

Kew words: uality of life, standard of living, socio-economic development, indicator of life.

Сущность категории «качество жизни населения» определено как совокупность показателей, характеризующих уровень удовлетворения потребностей потребителей (жителей города) количеством и качеством предоставляемых товаров и услуг на территории конкретного города.

Ее место в управлении развитием малого города заключается в определении размера прибыли и качества условий существования населения, определяющих уровень удовлетворения потребностей населения города, а значит, уровень его социально – экономического развития [1].

Актуальность данной статьи заключается в выявлении степени влияния факторов инфраструктуры на качество жизни населения территории.

Цель статьи-определить узловые факторы инфраструктуры, которые способны повысить качество жизни населения данной территории.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

- проанализировать управленческие механизмы инфраструктурным развитием малого города;
- определить качественные составляющие инфраструктуры;
- определить взаимодействие между инфраструктурным развитием территории и качеством жизни.

Методы, используемые при написании статьи: анализ, наблюдение.

Понятие «качество жизни», было впервые употреблено американским президентом Дж.Ф. Кеннеди в послании конгрессу в 1963 году. Сущность этого понятия заключалась в том, что американские социологи доказали тенденцию роста недовольство уровнем жизни при постоянном росте доходов.

В экономической литературе закрепилось понятие «качество жизни» как субъективной оценки человеком количества и качества полученных благ. Вопросами качества жизни, как социального индикатора человеческого развития, в той или иной степени занимались такие ученые, как Белл Д., Бидак В., Бобков В., Богиня Д., Гнибиденко И., Гришнова А., и другие. Проанализировав подходы отечественных и зарубежных ученых, считаем, что наиболее полную информацию об указанной категории можно получить при анализе аспектов и интегральных показателей,

Сделав анализ литературных источников и ознакомившись с мнениями ведущих специалистов, можно сделать вывод: уровень и качество жизни населения может выступать в роли интегрального показателя социально-экономического развития малого города, так как отражает степень удовлетворения потребностей населения в различного рода услугах и товарах [2].

Четкое и полное определение критериев развития городов и показателей, которые их измеряют, дает возможность комплексно оценить потенциальные возможности стратегии развития городов, правильно выбрать наиболее важные направления деятельности местных органов исполнительной власти и местного самоуправления для обеспечения качественного уровня жизни населения.

Вообще, под уровнем и качеством жизни населения города предлагаем понимать - совокупность показателей, характеризующих степень удовлетворения потребностей потребителей (жителей города) количеством и качеством предоставляемых товаров и услуг на территории данного города, в т.ч. прибыли, жилищные условия, развитие инфраструктуры, уровень медицинского обслуживания, экологическая обстановка, социальное напряжение.

Категория «качество жизни населения» характеризует не только количество предоставленных населению товаров и услуг, но и степень удовлетворения населения этими товарами и услугами. Именно качество жизни в силу своей первоочередной значимости должна стать главным показателем прогресса цивилизации и эффективности государственных реформ [3].

В современной интерпретации этого понятия много дискуссионного, к тому же, оно не подлежит прямой количественной оценке, поэтому не может быть рекомендовано в качестве планового индикатора социально – экономического развития города.

Но как индикатор «качество жизни населения» может активно использоваться для обоснования плановых показателей в предплановой работе и оценки эффективности выполнения отдельных планов и программ социально – экономического развития города и эффективности функционирования местных органов власти в целом. То есть именно категория «качество жизни населения» является показателем эффективности социально – экономического развития города.

При разработке верного показателя оценки уровня жизни населения города следует учитывать и материальные, и духовные характеристики. Вместо «или-или» должно использоваться «и – и». Только в совокупности они способны характеризовать настоящее благосостояние населения. Расчеты показывают, что качество жизни населения зависит от экономической составляющей примерно на 40% [4].

Остальные 60% приходятся на духовную и эмоциональную сферу. Данный вывод имеет широкое оптимистическое значение: именно категория «качество жизни населения» является критерием оценки эффективности внедрения государственных и местных реформ, деятельности местных органов власти и показателем уровня социально – экономического развития малого города.

Стабильность общественно – политической ситуации в стране, устойчивый экономический рост.

Также для оценки качества жизни используются следующие методы:

- экспериментальный – базируется на применении технических средств и дает возможность наиболее объективно оценить качество услуг в процессе их потребления;
 - органолептический – позволяет определить качество с помощью органов чувств и учтены в вашей системы оценивания;
 - социологический – базируется на использовании учета и анализа мнений потребителей услуг относительно их качества;
 - экспертных оценок – базируется на количественных оценках специалистами видов услуг.
- Определяется уровень качества – относительная характеристика, основанная на сравнении совокупности показателей качества данной услуги с соответствующей совокупностью их базовых показателей.

Вообще, под уровнем и качеством жизни населения города предлагаем понимать – совокупность показателей, характеризующих степень удовлетворения потребностей потребителей (жителей города) количеством и качеством предоставляемых товаров и услуг на территории данного города, в т.ч. прибыли, жилищные условия, развитие инфраструктуры, уровень медицинского обслуживания, экологическая обстановка, социальное напряжение [5].

Повышение эффективности обеспечения прав, свобод и законных интересов граждан в сфере управления предполагает успешное решение еще одного очень важного вопроса, связанного с правовым регулированием соответствующих общественных отношений.

Итак, можно подвести итог, что ориентация развития социальной сферы на высокий стандарт жизненного уровня является необходимым. Однако сказанное не означает, что материальный достаток исключается из социального прогресса. Он обязательно должен учитываться, но не как цель, а как средство. Средствами же выступают качественные объекты инфраструктуры.

1. Буфетова, А.Н. Межрегиональные различия в уровне жизни в России / А.Н. Буфетова // Вестник НГУ. – 2016. – Т.14, вып.3. – С.113–123.

2. Важенина, И.С. Концептуальные основы обеспечения национальной безопасности России и повышения благосостояния населения на основе аграрно-промышленной кластеризации / И.С. Важенина // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2017. – № 13. – С. 2–10.

3. Агапова, Т. Прожиточный минимум в системе социальных отношений / Т. Агапова // Проблемы теории и практики управления – 2015. – № 5. – С. 111–116.

4. Айзинова, И.М. Эволюция пенсионного обеспечения в показателях уровня жизни пенсионеров / И.М. Айзинова // Проблемы прогнозирования. – 2017. – № 5. – С.68-83.

5. Гулюгина, И.А. Мониторинг доходов и уровня жизни населения (ВЦУЖ) / И.А. Гулюгина // Уровень жизни населения регионов России. – 2016. – № 7. – С. 7–11.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК: 338

ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОДАЖ ПРОДУКТА ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

В.Э. Ким
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия.*

Сбытовая политика предприятий общественного питания базируется на основной общей услуге – реализации материальных и нематериальных результатов оказания услуги. Отсутствуют различия в сбыте материальной продукции производственных предприятий общественного питания и предприятий-изготовителей. Таким образом, сбытовая политика исполнителя услуг общественного питания реализуется в процессе обслуживания. Количество заказанных потребителем блюд или кондитерских изделий определяется не только его потребностями и платежеспособностью. Именно озвученные аспекты и раскрывает данная статья.

Ключевые слова: инновационные технологии; аэропорт; служба авиационной безопасности; современное оборудование; безопасность.

FEATURES OF STIMULATION OF SALES OF A PRODUCT OF PUBLIC CATERING ENTERPRISES

The marketing policy of catering enterprises is based on the basic General service – the implementation of tangible and intangible results of the service. There are no differences in the sale of material products of industrial catering enterprises and manufacturers. Thus, the sales policy of the contractor of catering services is implemented in the process of service. The number of dishes or confectionery ordered by the consumer is determined not only by his needs and solvency. It is the voiced aspects that this article reveals.

Kew words: public product enterprise, sales promotion, market promotion, product, consumer.

В современных условиях процесс от производства до потребления не может совпадать во временном промежутке с указанной цепочкой. Следовательно, вне зависимости от свойств и качеств продукта его коммерческая востребованность может усматриваться только в том случае, если рационально использован его сбыт. А происходит это только в том случае, если усматривается соответствие качеств продукту к его потребительским свойствам и ожиданиям потребительской среды.

Актуальность данной статьи представлена тем, что обосновывается необходимость и осуществляется разработка программы стимулирования продаж предприятия общественного питания.

Цель статьи – исследование теоретических и прикладных аспектов разработки программы по стимулированию продаж продукта на предприятии общественного питания.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретические аспекты стимулирования продаж;
- рассмотреть методы стимулирования продаж их достоинства и недостатки;

При написании статьи были использованы следующие методы: наблюдение, анализ, синтез, метод экспертного подхода.

Процедура стимулирования сбыта продукта – это, прежде всего те методы и механизмы, которые подключаются относительно поведения всех участников рынка. Так же это процесс, направленный на рост продаж и привлечение новых покупателей.

У каждой компании есть своя методология по продвижению своего товара или услуги. В базе данного подхода предусмотрена процедура соответствия рыночным ожиданиям потребителей. Такая процедура должна максимально соответствовать стратегии фирмы и давать результат на выходе. Процедура продвижения товара ориентируется так же и на то, что в результате максимальное количество потребителей приобретут его.

Следовательно, предопределение стратегии по продвижению товара и укажут на необходимость формирования организационной политики в сфере продвижения товара.

Как указывают существующие теоретические разработки, то стимулирование продаж – это одно из основных звеньев маркетинговой системы, которая ориентируется на подключение все возможных способов с целью повышения процента успешных продаж. Здесь же могут быть подключены и дополнительные мотивирующие функции.

Данный механизм стимулирования даёт понимание того правильную ли линию продвижения выбрала та или иная фирма или необходимо вносить корректировку. Основная же цель – это, конечно же, продвижение товаров и услуг и не важно какими методами – агрессивными или пассивными.

Практика показала, что воздействие на клиента посредством только логического механизма максимально не эффективно. У клиента возникают положительные эмоции только при обсуждении тем типа: стоимость товара, желаемый результат после приобретения товара, потребительские качества товара.

При работе с клиентом стоит обратить повышенное внимание именно на его систему ценностей, о том, что им движет и какова его внутренняя система ценностей. Очень важно во время задать необходимый вопрос, чтобы владеть ситуацией. В современном мире существуют технологии и психологические механизмы, которые используют руководители для того, чтобы максимально повысить квалификацию работника.

Современные производители нацелены на подключение фактически любых механизмов, которые смогли бы качественно повысить индекс уровня продаж. Вне всякого сомнения, активно подключаются и составляющие современного менеджмента в сфере продаж [1, с.56].

Основная ориентация любой компании, производит она товары или услуги, держится в сфере потребительского сегмента. Так как срабатывает правило: доволен потребитель- доволен производитель.

Рассмотрим составляющие политики продвижения продукта:

- оформление товарного вида – работы по формированию доступности произведённого товара к конечному потребителю;
- сохранность – формирование необходимого количества складских запасов;
- товарно-денежные связи с конечным потребителем – конкретная передача товара в руки конечного владельца, принятие и формирование заказа, донесение информации о товаре до конечного потребителя [2, с.39].

Продвижение товара, как система, завязано на ряд специфик. Одной из таких особенностей может стать распространение пробных образцов товара, что позволяет в реальном времени понять качественные свойства товара. Так же это залог, что покупатель приведёт ещё и других, потенциально заинтересованных покупателей.

Не маловажная роль отведена и продавцам, которые максимально нацелены на то, чтобы заинтересовать потенциальных и реальных покупателей и приобрести ещё дополнительную единицу товара [3, с.60].

Так потребители, взявшие пробный образец товара подразделяются на группы:

- пользовались аналогом;
- никогда не пользовались данным видом товара.

Вариант пробного образца нацелен именно на второй вариант потребителей, так как первый вариант завлечь или перетянуть гораздо сложнее.

Второй вариант покупателей привлекает доступная цена или полезность применения товара. Но такие покупатели крайне редко становятся постоянными клиентами. Достаточно сложно вести политику продвижения товаров внутри рынка, где существуют товары аналоги. Даже при грамотной политике стимулирования увеличить рост продаж достаточно сложно. Если же то рынок, где сталкиваются интересы разных компаний, то возможно и изменение структуры такого рынка [2, с.17].

Современные торговые менеджеры, при выработке стратегии продвижения в первую очередь оценят затраты, которые может понести фирма при предложении пробного вида товаров. Это вынужденная мера, так как стимулирование потребителя не всегда окупаемо. Тем не менее, методика стимулирования и как следствие продвижения, играют более значимую роль, чем реклама.

Если компания практикует стимулирование интереса к марке исключительно распродажами, внимание покупателей к ней ослабевает, потребители привыкают приобретать товар исключительно в периоды снижения цен на него.

Для маркетинга ресторана очень важно понимать, что процедура стимулирования- это неотъемлемая часть грамотной маркетинговой стратегии предприятия общественного питания. Практики указывают на то, что методов стимулирования продаж продукции ресторанов великое множество. Обратим внимание на самые используемые и эффективные методики.

Общеприняты три адресата, на которых направлены механизмы по стимулированию продаж: покупатели, сетевики и сам персонал организации.

Проанализируем базовые направления и механизмы стимулирования продаж относительно выбранной аудитории. Так, для достижения влияния на потребителя должны быть достигнуты следующие цели:

- представить потенциальному потребителю новинку;
- создать условия для покупки;
- нарастить количество единиц товара на одного покупателя;
- создать систему бонусов для постоянного клиента;
- предопределить сезонные рыночные колебания.

Рассмотрим наиболее общую классификацию приемов и средств стимулирования сбыта. Ранее было отмечено, что все эти приёмы направлены главным образом на покупателя. К примеру, процедура скидок является самым применимым методом и имеет целую линейку разновидностей:

- скидки бонусного класса, чаще всего доступны постоянным покупателям. Чаще всего фиксированы и представляются в период сезонных распродаж;

- скидочные программы для особых покупателей;
- скидки, приуроченные к знаменательной дате, которая отмечается на предприятии общественного питания;
- моментальные скидки, делаются в любое время суток, в выбранное рестораном время для привлечения большего числа клиентов;
- программа скидок для гостей, прибывших в ресторан в непогоду.

Следующий метод-метод комфортного меню. Как известно, именно меню представляет собой «лицо» ресторана. При стимулировании продаж меню необходимо постоянно менять, вводить новые блюда, упорядочивать их и соблюдать строгую последовательность.

Допускается, что блюда в меню будут как конкурировать, так и добавлять друг друга. При чём всё это должно быть достаточно тонко согласовано и учтено. Не допускается чтобы блюда влияли друг на друга, каждое должно быть само достаточным. Это правило должно соблюдаться при составлении любого меню.

Возьмём за пример зарубежный опыт. Так, к примеру, Mc Donald's очень тесно взаимодействует в цепочке посредник-поставщик, когда в сети своих кафе и ресторанов стоят демонстрационные шкафы от поставщика специального оборудования.

Следующий метод – стимулирование продаж методом распространения продукции предприятия в своей среде:

- повышение общего количества продаж организации;
- внедрение механизмов поощрения для лучших работников;
- внедрение механизмов мотивации;
- взаимообмен опытом;
- внедрение навыков продаж от производителя к конечному потребителю.

Практика показала, что воздействие на клиента посредством только логического механизма максимально не эффективно. У клиента возникают положительные эмоции только при обсуждении тем типа: стоимость товара, желаемый результат после приобретения товара, потребительские качества товара.

При работе с клиентом стоит обратить повышенное внимание именно на его систему ценностей, о том, что им движет и какова его внутренняя система ценностей. Очень важно во время задать необходимый вопрос, чтобы владеть ситуацией. В современном мире существуют технологии и психологические механизмы, которые используют руководители для того, чтобы максимально повысить квалификацию работника.

Ещё один метод – это введение дисконта. Когда применяется эта методика, то может произойти закрепление клиента за рестораном и обретение им новой потребительской позиции.

Так же существуют и иные методики реального закрепления гостя за рестораном. Допустим это поздравления с памятливыми датами, десерт от шеф-повара в день рождения, увеличение бонусных баллов, специальные скидки по счёту в связи с датой.

Эффективны и всевозможные лотереи среди держателей карт и специальные подарочки, приуроченные к праздникам. Так же для держателей карт могут устраиваться тематические вечеринки или мероприятия. Подобные акции позволят ресторанному предприятию не только удержать существующих клиентов, но и избежать такого понятия, как «потерянные» клиенты.

В заключение статьи сделаем следующий вывод.

Для маркетинга ресторана очень важно понимать, что процедура стимулирования – это неотъемлемая часть грамотной маркетинговой стратегии предприятия общественного питания. Практики указывают на то, что методов стимулирования продаж продукции ресторанов великое множество. Обратим внимание на самые используемые и эффективные методики.

Процедура стимулирования продаж – это чаще всего те превентивные меры и методы, которые превращают процедуру сбыта товара в систему, которая сопряжена с дополнительными формами и мерами, ориентированными на потребителя.

Следовательно, конечный потребитель, на которого направлена вся процедура и система стимулирования продаж становится адресным субъектом, который получает больше благ сверх оговоренной и зафиксированной цены. Данный результат возможен только с согласия продавца.

1. Блажнов, Е.А. Паблик рилейшнз: Приглашение в мир цивилизованных рыночных и общественных отношений: учеб. пособие / Е.А.Блажнов. – М.: ИМА-пресс, 2013. – 152 с.

2. Богалдин-Малых В. В. Маркетинг и управление в сфере туризма и социально – культурного сервиса: туристические, гостинично-есторанные и развлекательные комплексы / В.В. Богалдин-Малых.– Воронеж: НПО МОДЭК, 2015. – 151с.

3. Безупречный сервис. Книга о том, как привлечь и удержать гостей. Для официантов, менеджеров и владельцев ресторанов. Кулинарный институт Америки. – М.: Изд. дом: «Ресторанные ведомости», 2014. – 263 с.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК: 338

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ РЕКЛАМНОГО БЮДЖЕТА ПРЕДПРИЯТИЙ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ

И.В. Ким
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия.*

В статье представлены теоретические аспекты формирования рекламного бюджета банковской сферы. Описаны понятие и необходимость формирования рекламного бюджета компании. Приведены факторы, влияющие на размер рекламного бюджета. Исследовано формирование и распределения бюджета на рекламу.

Ключевые слова: рекламный бюджет, реклама, маркетинговая политика компании, банковский маркетинг, клиент, рекламодатель.

FEATURES OF THE FORMATION OF THE ADVERTISING BUDGET OF ENTERPRISES OF THE BANKING SECTOR

The article presents the theoretical aspects of the formation of the advertising budget of the banking sector. The concept and necessity of forming the advertising budget of the company are described. The factors affecting the size of the advertising budget. Studied the formation and distribution of the budget for advertising.

Kew words: advertising budget, advertising, marketing policy of the company, bank marketing, customer, advertiser.

Реклама является составной частью коммерческой деятельности любого предприятия и, поэтому требуется ее планомерное и последовательное осуществление на основе единой стратегии. Планирование рекламной деятельности предусматривает определение ее целей, путей их достижения и создает предприятию условия для реализации своих особенностей в условиях жесткой конкуренции. Постановка целей и задач определяет перспективу применения рекламы на предприятии и создает условия для оценки ее эффективности.

Маркетинг в Банке представляет собой комплексную систему создания и продвижения банковских продуктов и услуг, ориентированную на удовлетворение потребностей клиентов и получение прибыли на основе изучения и прогнозирования рынка. Стратегической целью маркетинговой деятельности в Банке является максимальная ориентация на потребителя. Маркетинговая деятельность Банка ориентирована на выстраивание долгосрочных отношений с клиентами вместо разовой продажи им банковских продуктов и услуг [1, с. 97–122].

Жесткая конкуренция в сфере привлечения клиентов заставляет финансовые институты постоянно совершенствоваться и изменять свои рекламные кампании.

Российский рынок банковских услуг отличается динамичным развитием и высоким уровнем конкуренции, что приводит к усилению рекламных кампаний и увеличению рекламных бюджетов.

Регулирование рекламой преимущественно содержится в определении задач, планировании мероприятий, направленных на достижение поставленных задач, и контроле над их осуществлением. Основным инструментом, гарантирующим осуществление всех этих функций, является рекламный бюджет. В каком-то значении вся управленческая практика – это исследование

проведенных, регулирование проводимых и планирование будущих процедур зафиксирована в бюджете. Разработка бюджета благоприятствует более ясному планированию [2, с. 101–117]. Она позволяет и наиболее благоприятному назначению ресурсов, и она же помогает держать расходы в заранее определенных рамках.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что банковская реклама выделяется из всей массы рекламных сообщений, прежде всего, из-за особенностей банковских услуг как объекта продвижения. Она является одним из способов воздействия банка на потенциальных клиентов, важным элементом коммуникативного комплекса, ориентированного на продвижение услуг.

Из-за обострения банковской конкуренции в России банки все чаще прибегают к рекламе как способу продвижения своих услуг. Вследствие этого расходы на рекламу растут в динамике. В настоящее время вопрос оценки эффективности рекламных вложений приобретает для банков все большую актуальность.

Для полного удовлетворения спроса потребителей на рекламную информацию появилась необходимость шире применять средства, методы и формы рекламы.

Научная новизна исследования прослеживается в систематизации средств, методов и форм рекламы, недостаточно развитых в отечественной практике.

Целью исследования является анализ теоретических аспектов формирования рекламного бюджета банковской сферы.

Решение основной задачи в статье осуществлялось на основе применения общенаучных методов исследования в рамках сравнительного, логического и статистического анализа [3, с. 240].

Рекламный бюджет отражает ту сумму средств, которую предприятие или организация готова вкладывать в продвижение своих товаров или услуг на местном, региональном или мировом рынке.

В разработке рекламного бюджета, как правило, принимают участие маркетологи и экономисты. Рекламный бюджет обязательно должен быть утвержден руководителем финансового отдела и директором предприятия или организации.

В бюджет закладываются ежемесячные расходы организации на проведение рекламных кампаний в местных СМИ, интернете. Кроме того, в него включаются расходы на оплату труда наемных сотрудников (как штатных, так и внештатных), проведение промо-акций, дизайн и разработку полиграфической продукции (брошюр, листовок, купонов).

Инвестиции в рекламу это то, что чаще всего имеет самые большие затраты вместе с прочими расходами. Для того чтобы эти затраты оправдать, необходимо четко следить за результатами проводимых кампаний, а также отслеживать стратегию формирования рекламного бюджета.

На формирование рекламного бюджета оказывает влияние множество факторов, каждый из которых, необходимо рассмотреть как по отдельности, так и в совокупности, поскольку они взаимосвязаны. Наиболее существенные факторы, которые необходимо учитывать:

- охват рынка. Охват массовой аудитории требует применения телевидения, общенациональной прессы и так далее, а такие средства стоят весьма дорого, при этом результативность рекламы может быть недостаточно высокой;

- роль рекламы. На формирование рекламного бюджета влияют также дополнительные маркетинговые средства, которые используются для создания каналов сбыта. Нередко для стимулирования спроса применяются печатные материалы (буклеты, купоны), рассылка образцов, дисконт розничным продавцам и т.д.;

- жизненный цикл продукта. Запуск нового продукта требует проведения более интенсивной рекламной кампании. При этом отдача от такой рекламы зачастую весьма низка. Это обусловлено жизненным циклом продукта, на первом году которого спрос еще недостаточно велик, чтобы оправдать вложенные средства рекламного бюджета;

- свойства товара. Уникальные товары, имеющие высоко ценимые потребителями свойства, способны существенно снизить затрачиваемый на их продвижение рекламный бюджет, формирование которого может быть даже отменено ввиду узнаваемости бренда и отсутствия необходимости в агрессивной рекламе;

- соотношение прибыли и сбыта. На формирование рекламного бюджета соотношение прибыли и сбыта способно оказывать самое непосредственное влияние. Стоимость единицы товара складывается из этих двух показателей. Если прибыль имеет значительный размер при

относительно небольшом объеме сбыта, формирование рекламного бюджета не имеет жестких финансовых рамок. При этом существенный размер сбыта оправдывает малый объем прибыли на одну единицу продукции;

– расходы конкурентов. Стремление повысить рекламный бюджет, чтобы привлечь большее внимание потребителей и завоевать большую долю рынка, не всегда гарантирует желаемый результат, поскольку соотношение долей может быть устоявшимся, а проводимая кампания – недостаточно эффективной;

– уровень финансирования. Завышение рекламного бюджета за счет снижения дотаций на другие сферы организационной деятельности может в конечном итоге привести к банкротству предприятия, поскольку такой риск далеко не всегда бывает оправдан в долгосрочной перспективе [4,с.14-19].

Очевидно, что любая рекламная кампания разнится своим бюджетом. Учитывая, что реклама – это один из многих факторов, влияющих на объемы продаж, поэтому при создании рекламного бюджета необходимо знать, что самые большие поправки в объемах сбыта товаров и услуг происходят вовсе не из-за изменения объема средств, которые организация расходует на популяризацию. В большинстве случаев, на количество продаж сказывается метод расхода средств: воздействие на определенную аудиторию, выбор рекламоносителей, поиск содержания обращения к клиентам и так далее.

Для точности и полноценности рекламного бюджета в нем должны быть заложены все учитываемые компанией затраты: проведение исследований на рынке, изготовление рекламных материалов и тому подобное.

При работе над бюджетом приходится выбирать способ его расчета, подход к распределению по рынкам, решать процедурные вопросы, находить пути экономии.

Формирование рекламного бюджета может проводиться на основе одного из двух принципов:

– «сверху вниз»: при данном методе целевые средства на рекламу выделяются одновременно с инвестициями в другие сферы организационной деятельности;

– «снизу вверх»: в данном случае формирование рекламного бюджета основывается на конкретных задачах в непосредственный момент.

Для оценки продуктивности проводимых маркетинговых кампаний нужно детально приступить к вопросу планирования инвестиций.

Анализ затрат и максимальная точность расчетов, не допустят недофинансирования маркетингового бюджета организации.

Рекламная кампания в работе банка с крупной корпоративной клиентурой имеет свои особенности. Здесь следует применять технологию вертикально интегрированных маркетинговых каналов взаимодействия с клиентами, в отличие от горизонтальной технологии, используемой при работе с населением. В вертикально интегрированной маркетинговой технологии каждый клиент рассматривается по всем направлениям его деятельности (производство, сбыт, снабжение, инфраструктура и т.д.), а также во взаимосвязи, прежде всего со своими партнерами [5,с 225].

Рекламный комплекс в этом случае формируется с учетом интересов каждого звена.

Успешная банковская реклама – это всегда интегральное решение нескольких взаимосвязанных задач: формирование имиджа и информирование о банковских продуктах, привлечение новых клиентов и формирование позитивного образа в глазах всего населения, одновременно проявление стабильности и динамизма. При этом эффективная реклама в условиях обостряющейся конкуренции в банковском секторе является одним из решающих факторов успешной деятельности финансового института в целом.

1. Смагин, И.И. Продвижение кредитных продуктов и услуг на рынок / И.И Смагин. – М., 2017 – С. 97-122.

2. Васильев, Г.А. Рекламный маркетинг: учеб. пособие / Г.А. Васильев. – М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016 – С. 101-117.

3. Пономарева, А.М. Рекламная деятельность: организация, планирование, оценка эффективности / А.М. Пономарева. – Ростов н/Д: МарТ, 2017. – 240 с.

4. Аксенова, К.А. Реклама и рекламная деятельность / К.А. Аксенова. – М.: Бизнес-книга, 2018 – С.-14-19.

5. Жуков, Е.Ф. Банковский менеджмент. учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям. / под. ред. Е.Ф. Жукова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 255 с.

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

А.Н. Кипер
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия.*

В статье представлен обзор технологий внутрифирменного обучения направленных на подготовку персонала в кадровый резерв. Приведены определения кадрового резерва. Исследованы принципы внутрифирменного обучения и обозначена их значимость в повышении квалификации кадров. Проведена связь между необходимостью в обучении кадров и отборе специалистов в состав будущих резервистов, на управленческие должности. Результаты исследования могут быть использованы в работе направленной на развитие кадровой политики, а также формирование этапов подготовки управленческих кадров.

Ключевые слова: *внутрифирменное обучение, персонал, технологии, кадровый резерв, кадровая подготовка.*

IN-HOUSE TRAINING AS A TECHNOLOGY FOR PERSONNEL SELECTION IN THE PERSONNEL RESERVE

The article provides an overview of the in-house training technologies aimed at training personnel in the personnel reserve. The definition of personnel reserve. The principles of intrafirm training are investigated and their importance in the professional development of personnel is indicated. A link was made between the need for personnel training and the selection of specialists for future reservists, for managerial positions. The results of the study can be used in work aimed at the development of personnel policy, as well as the formation of stages of management.

Kew words: *in-house training, personnel, technology, personnel reserve, personnel training*

В управленческой деятельности в современных условиях постоянно намечаются новые аспекты по усовершенствованию системы управления персоналом. Новые аспекты касаются любой области посвященной управлению человеческими ресурсами на предприятии.

В последнее время руководство предприятий различной формы собственности уделяет огромное внимание вопросам кадровой подготовки. Организационно - правовая форма компании, а точнее виды деятельности и области работы фирм предопределяют квалификационную составляющую кадров предприятия.

Тенденции обучения, переобучения, повышения квалификации, профессиональной переподготовки кадров заставляют администрацию предприятия совершенствовать весь процесс внутрифирменного обучения и использовать подходящие технологии. Представляя формат внутрифирменного обучения необходимо отметить тот факт, что современные трудовые коллективы в большинстве своем малочисленны. Вследствие их малочисленности перед руководством большинства организаций встает вопрос не только о регулярном обучении своего персонала, но и об отборе кандидатов в кадровый резерв. Одной из ключевых задач, которые ставятся в процессе обучения направленных на повышение квалификационного уровня персонала, является задача в подготовке кандидатов, способных войти в кадровый резерв предприятия т.е выделяется штат сотрудников на которых можно будет сделать ставку и в перспективе назначить их на управляющие должности.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что подготовка кадрового резерва является одной из составляющих стратегического развития предприятия со стороны кадровой политики и тем самым необходим поиск методов способных осуществить данную подготовку. Одним из методов в работе с кадровым резервом является внутрифирменное обучение, а точнее современные технологии обучения направленные на повышение компетенций сотрудников, зарекомендовавших себя и являющихся кандидатами для отбора в кадровый резерв.

Научная новизна заключается в исследовании и анализе технологий внутрифирменного обучения направленных на формирование управленческих кадров.

Цель статьи – дать определение внутрифирменного обучения, привести примеры современных технологий обучения. Проанализировать определение кадрового резерва и раскрыть процедуру отбора персонала на ключевые должности.

Цель достигается решением следующих задач: определение сущности и содержания внутрифирменного обучения в организациях, определение понятия кадровый резерв и цели его создания, определение порядка отбора персонала для кадрового резерва.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ, синтез, мысленное моделирование.

Основными принципами, раскрывающими значимость в области обучения персонала, занимались различные исследователи, которые в свою очередь указали на серьезность данного процесса в области управления персоналом. Существует множество определений касательно понимания обучение персонала. Обучение персонала - это прежде всего систематическая деятельность направленная на повышение квалификации работника, либо полной его переквалификации, если в этом есть производственная необходимость [1, с.134-136].

Принципы, которые возможно выделить в процессе обучения персонала следующие:

- систематичность процесса обучения, позволяющая анализировать способность к обучению определенной категории сотрудников, а также выявлять недостающие компетенции, которые необходимо либо развить, либо приобрести новые;

- принцип компетентностного подхода, обусловлен современными требованиями, продиктованными профессиональными стандартами, действующими с 2016 года на территории Российской Федерации направленными на выявления соответствия полученного образования выполняемым функциям;

- принцип популяризации образовательной деятельности как механизма взаимодействия предприятий и обучающих центров;

- повышения мотивация среди сотрудников сточки зрения перехода на новые оклады после повышения квалификации и работы в новой должности.

- принцип взаимозаменяемости на рабочем месте, влечет за собой профессиональную ответственность определенной категории работников относящихся к специалистам и обладающими одинаковыми квалификационными составляющими.

- принцип подготовки управленческих кадров, претенденты на управляющие должности из числа квалифицированных работников предприятия.

Благодаря современным технологиям внутрифирменного обучения становится возможным осуществить отбор кандидатов в кадровый резерв. Выявить потребность в рекомендованном обучении помогает ежегодная оценка, одним из инструментов которой является гайд-интервью (беседа по заранее подготовленным вопросам, предполагающим развернутые ответы). Например, выявлено, что у большинства начальников смен возникают сложности с составлением периодических отчетов. Следовательно, необходимо провести обучение, и его должны пройти все без исключения начальники смен. Такая технология обучения называется рекомендованной и появилась совсем недавно в большинстве организаций.

Можно обозначить еще одну из технологий внутрифирменного обучения такую как обучение по запросу. В данном случае при наличии в компании отдела обучения формируется список тренингов, из которых сотрудники могут выбирать, на какие они пойдут. Он учитывает рекомендации образовательных учреждений данной производственной отрасли, а также возможно учитывать пожелание головных офисов, если организация многофилиальная и конечно же необходимы результаты ежегодной оценки проведенной по запросам руководителей. Кроме того, каждый сотрудник может подать заявку в отдел обучения, согласовать ее со своим руководителем и менеджером.

Применяя современные технологии на практике в действующих организациях, управленцы, разрабатывают план мероприятий для составления кадрового резерва и отбора потенциальных кандидатов[2, с.194].

Кадровый резерв - это отобранная в ходе специального оценивания группа менеджеров высшего и среднего звена, обладающих требующимися для реализации управленческой деятельности навыками и знаниями и целенаправленно подготовленных для грамотного выполнения вмененного им функционала в случае необходимости. Чаще всего, она формируется в крупных коммерческих организациях. Впрочем, многие некоммерческие и общественно-

политические учреждения также применяют этот инструмент в решении кадровых вопросов. Как и любое другое важное решение, касающееся штата сотрудников, формирование кадрового резерва осуществляется с соблюдением таких принципов как:

- необходимости и плановости. Формирование запаса кадров должно быть актуальным и востребованным для данной организации, а также распланированным и выверенным.
- ориентации на перспективу. В идеале подчиненный, отобранный в резерв, должен быть перспективным, то есть стремиться к профессиональному росту и самосовершенствованию, быть достаточно молодым, но опытным, а также здоровым и выносливым, иметь достойное образование.

Классифицируют кадровый резерв с точки зрения подхода к его формированию и разделяют на внешний и внутренний [3, с.496].

Внутренний резерв отбирается из членов коллектива бизнес-субъекта. В свою очередь, он делится на:

- запас ключевых специалистов (высокопрофессиональных работников с уникальными знаниями и навыками, способными к руководству и профессиональному росту в горизонтальном векторе);
- административный резерв – подчиненные, способные продемонстрировать рост в вертикальном направлении;
- оперативный – подготовленные руководители, способные незамедлительно приступить к своим обязанностям;
- стратегический – потенциальные руководители.

Внешний резерв формируют перспективные практиканты, выпускившиеся из профильных учебных заведений, подходящие соискатели, по разным причинам не попавшие на собеседование, работники сторонних компаний, показавшие блестящие результаты в ходе мониторинга их достижений и карьерного роста.

Отбор сотрудников, составляющих резерв, подразумевает реализацию следующих взаимодополняемых процедур:

- ознакомление с информацией из документальных источников (личных дел подчиненных, их автобиографий, характеристик и резюме, аттестационных сертификатов и т.п.);
- личная беседа с потенциальным резервистом для уточнения возникших вопросов;
- моделирование различных ситуаций и наблюдение за поведением в них штатной единицы;
- оценивание рабочих итогов (эффективности работы и ее качества, индикаторов работы вверенного подчиненному подразделения) за определенный срок (на практике, в качестве него выбираются предыдущий и текущий года);
- сравнение соответствия качеств работника должностным требованиям.

В зависимости от вида деятельности организации, перспектив ее развития и функционирования - кадровый резерв будет отобран из сотрудников прошедших подготовку, обусловленную наличием перспективных изменений в деятельности хозяйствующего субъекта (производственной диверсификацией, запуском новых товаров, внедрением инновационных технологий).

Специальная подготовка отобранных кадров на формирование списка кадрового резерва часто требует дальнейшей подготовки кандидатов и их обучения. Для этого подбираются оптимальные технологии, среди которых выделяют:

- персональное обучение под кураторством действующего начальника;
- стажировка в должности в компании-работодателей или стороннем бизнес-субъекте;
- прохождение курсов переподготовки или в профильном учебном заведении;
- производственная практика. В зависимости от уровня охвата различают такие подготовительные программы как:
 - общие – обучение управленческим навыкам, обновление теоретической базы;
 - специальные – обучение, создаваемое отдельно для каждой сферы деятельности, в которых функционируют работники;
 - персональные – обучение, рассчитанное на конкретного работника, учитывающее его особенности, имеющуюся теоретическую базу [4, с.44-46].

В рамках персональной подготовки сотруднику предлагаются такие формы работы:

- прохождение курсов повышения квалификации с получением диплома о профессиональной переподготовке;
- получение дополнительного образования;
- посещение лекций, семинаров, вебинаров, тренингов, других обучающих мероприятий;
- профессиональная стажировка.

Стратегическое значение в перспективных изменениях деятельности предприятия будет заключаться в выборе технологии внутрифирменного обучения, с помощью которой, возможно осуществить подготовку сотрудников, обучить их новым технологиям работы и отобрать в кадровый резерв.

1. Магура, М.И. Организация обучения персонала компании: учебник / М.И. Магура. – М., 2016. – С. 134–136.

2. Музыка, Л.П. Анализ результатов обучения и развития кадрового резерва: учебник для студ. вузов / Л.П. Музыка, Л.С. Зубович // Материалы XI Всеросс. семинара руководителей образовательных учреждений и руководителей служб подготовки персонала. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2014. – 194 с.

3. Мякушкин, Д.Е. Комплексная оценка управленческого персонала: Assessment Center: формирование группы резерва руководителей: учебник для студ. вузов / Д.Е. Мякушкин. – М.: Челябинск: Изд-во ЮУрГУ. 2012. – 496 с.

4. Опарина, Н.Н. Основные стратегии управления кадровым резервом: учебник для студ. вузов / Н.Н. Опарина // Управление персоналом. 2014. №7 (209). С. 44–46.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК: 338

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРИБЫЛЬНОСТЬЮ И РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

В.Г. Ковтунова

бакалавр

Л.В. Салова

доцент кафедры экономики и управления, научный руководитель

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Анализировать и изучать экономические показатели деятельности предприятия очень важно в условиях изменяющейся экономики страны и роста конкуренции в отрасли общественного питания. Необходимо следить за изменяющимися потребностями и желаниями потребителей, для того чтобы удовлетворять их и оставаться востребованными, для развития деятельности предприятия и получения прибыли.

Ключевые слова: общественное питание, управление, рентабельность, прибыль.

FEATURES OF PROFITABILITY MANAGEMENT AND PROFITABILITY OF CATERING

Analyzing and studying the economic performance of the enterprise is very important in a changing national economy and increasing competition in the catering industry. It is necessary to follow the changing needs and desires of consumers in order to satisfy them and remain in demand for the development of the enterprise and profit.

Kew words: catering, management, profitability, profit.

Рынок общественного питания с каждым годом продолжает расти и развиваться по всей стране. Он представляет собой огромное количество предприятий с различным качеством продукции, уровнем обслуживания и разнообразием используемого оборудования. На новый уровень выходит культура питания «вне дома», она становится частью повседневности. Потребитель не только выбирает заведение для того, чтобы отметить какое-либо событие, но и для того чтобы вкусно и быстро покушать. Растет конкуренция в данной отрасли и предприятиям все сложнее оставаться на плаву. Именно поэтому тема изучения особенностей прибыльности и рентабельности является актуальной в условиях современной рыночной экономики. Ведь для

поддержания и развития предприятия, ему необходимо вести эффективную прибыльную деятельность.

Цель данной работы – сформулировать и изучить особенности управления прибыльностью и рентабельностью предприятия общественного питания.

Эффективность деятельности предприятия выражается в конкретных финансовых результатах. Основным результатом является прибыль предприятия. Она выступает в качестве конечного финансового результата деятельности любой организации, и является главной целью предпринимательской деятельности.

Существует достаточно много определений прибыли, но исходя из вышесказанного, можно сформулировать наиболее подходящее определение. Таким образом, прибыль – это выраженный в денежной форме чистый доход хозяйствующего субъекта на вложенный капитал, характеризующий его вознаграждение за риск осуществления предпринимательской деятельности и представляющий собой разницу между совокупным доходом и совокупными расходами в процессе осуществления этой деятельности.

Прибыль предприятия выполняет две основные функции: оценочную и стимулирующую. Оценочная функция отражает эффективность использования всех ресурсов предприятия, эффективность производства, объем и качество оказываемых услуг и производимой продукции, уровень себестоимости и уровень производительности труда. Стимулирующая функция отражает то, что прибыль одновременно является и финансовым результатом деятельности, и основным финансовым ресурсом предприятия. Таким образом, после уплаты налогов и остальных финансовых обязательств доли чистой прибыли должно быть достаточно для поощрения сотрудников и для дальнейшего финансирования развития предприятия во всех сферах.

В таблице 1 приведены виды прибыли участвующие в формировании чистой прибыли, которая является основным источником дальнейшего финансирования организации, формулы расчетов и назначение.

Таблица 1

Виды прибыли

Вид	Расчет	Назначение
1. Валовая прибыль (ВП)	$ВП = \text{Товарооборот без НДС} - \text{себестоимость}$	Отражает общий доход
2. Прибыль от продаж (ПП)	$ПП = ВП - \text{Издержки}$	Результат реализации услуг
3. Прибыль до налогообложения (ПНД)	$ПНД = ПП + \text{Прочие доходы} - \text{Прочие расходы}$	Результат финансово-хозяйственной деятельности
4. Чистая Прибыль (ЧП)	$ЧП = ПНД - \text{Налог на прибыль}$	Образование специальных фондов

Так как прибыль выступает основным источником финансирования развития предприятия, социальных гарантий работников и их материального стимулирования, поэтому организация ее распределения и использования играет важную роль в деятельности предприятия общественного питания.

Распределение прибыли для всех организаций независимо от форм собственности осуществляется согласно действующему законодательству и уставу. Действующий порядок заключается в том, что прибыль предприятия должна участвовать в формировании государственного бюджета, а оставшаяся ее часть распределяется между собственниками предприятия.

Чистая прибыль предприятия общественного питания распределяется на следующие цели:

- развитие предприятия – приобретение оборудования, открытие новых филиалов, обучение персонала, обновление меню и ассортимента предоставляемых услуг, реконструкция помещения и ремонт прилегающей территории;
- материальное стимулирование работников – выплата процентов за выполнение плана продаж за определенный период.
- создание резервного фонда – создается для оплаты задолженности поставщикам и сотрудникам по заработной плате.

Но не всегда можно точно судить об эффективной деятельности предприятия только по его прибыльности. Наличие прибыли не является показателем эффективной работы, так как прибыль – это всего лишь абсолютный показатель. Многие предприятия общественного питания,

получив одну и ту же сумму прибыли, не могут быть одинаково эффективны, так как могут иметь различные объёмы продаж, разные себестоимость и ресурсы. В таком случае для оценки эффективности необходимо использовать показатели рентабельности.

Рентабельность представляет собой относительный показатель, который характеризует процентное отношение суммы прибыли к одному из показателей и отражает взаимосвязь прибыли с другими показателями.

Отличие рентабельности от прибыльности можно увидеть на примере принятия решения об инвестициях в проект. Если критерием принятия решения является только прибыльность, то инвестиционный проект будет одобряться в том случае, если будет получена любая прибыль, даже самая минимальная. Если же критерием является рентабельность, то проект будет принят, только если он обеспечит приемлемый уровень отдачи от осуществленных инвестиций.

В таблице 2 представлены виды рентабельности характерные для предприятия общественного питания, их расчет и содержание.

Таблица 2

Виды рентабельности

Показатель	Расчет	Содержание
Рентабельность продаж	Прибыль от реализации товаров (услуг) / Выручку	Показатель финансовой результативности деятельности организации, показывающий какую часть выручки организации составляет прибыль
Рентабельность продукции (услуг)	Чистая прибыль / Полная себестоимость продукции	Показывает сколько предприятие получает прибыли с каждого рубля, затраченного на производство и реализацию продукции
Рентабельность капитала	Чистая прибыль / Собственный капитал	Показывает величину прибыли, которую получает предприятие на единицу стоимости собственного капитала.
Рентабельность основных средств	Чистая прибыль / Основные средства	Показывает эффективность использования основных средств предприятия, измеряемую величиной прибыли, приходящейся на единицу стоимости средств.
Рентабельность персонала	Чистая прибыль / Численность персонала	Позволяет определить производительность труда, посредством чего можно провести диагностику каждого рабочего места и провести соответствующие мероприятия по их совершенствованию.

Уровень рентабельности имеет большое значение, как для руководителей предприятия, так и для работников. Для них это своеобразная гарантия стабильности и уверенности в будущем.

Прибыль и рентабельность предприятия взаимосвязаны, поскольку рентабельность может способствовать увеличению прибыли, а также определять слабые места компании. Прибыль же делает возможным развитие бизнеса.

На размер прибыли, и показатель рентабельности оказывает влияние большое количество факторов. Все эти факторы можно разделить на внутренние и внешние. К внутренним факторам относятся те, которые непосредственно связаны с результатами деятельности предприятия: объём товарооборота, уровень издержек, уровень налогов, себестоимость продукции, эффективность использования ресурсов, количество персонала, эффективность маркетинговой деятельности. К внешним факторам относятся: политическая и экономическая обстановка в стране, методы государственного воздействия на отрасль общественного питания, инфляция, появление конкурентов, потребительские предпочтения, уровень дохода населения.

На рисунке 1 представлена динамика количества заведений общественного питания в России с 2010 по 2017 года. В целом необходимо отметить, что рынок общепита в России в конце 2014 года по 2015 год испытал на себе значительные ухудшения. 2015 год оказался одним из сложнейших периодов для российского рынка общественного питания, снижение потребительской активности, вызванное падением доходов населения, было усугублено действием продовольственного эмбарго и обвалом национальной валюты. Вследствие этого многие заведения

общественного питания были вынуждены прекратить свою деятельность, так как она стала убыточной.

Однако к концу 2015 года и уже в начале 2016 года, количество заведений общественного питания снова увеличилось и продолжает расти и в настоящее время, в связи с адаптацией к новым условиям российской экономики. Рост так же прогнозируют и на ближайшие годы. Он будет связан с восстановлением потребительской уверенности, увеличением доходов, а также распространением культуры питания «вне дома».

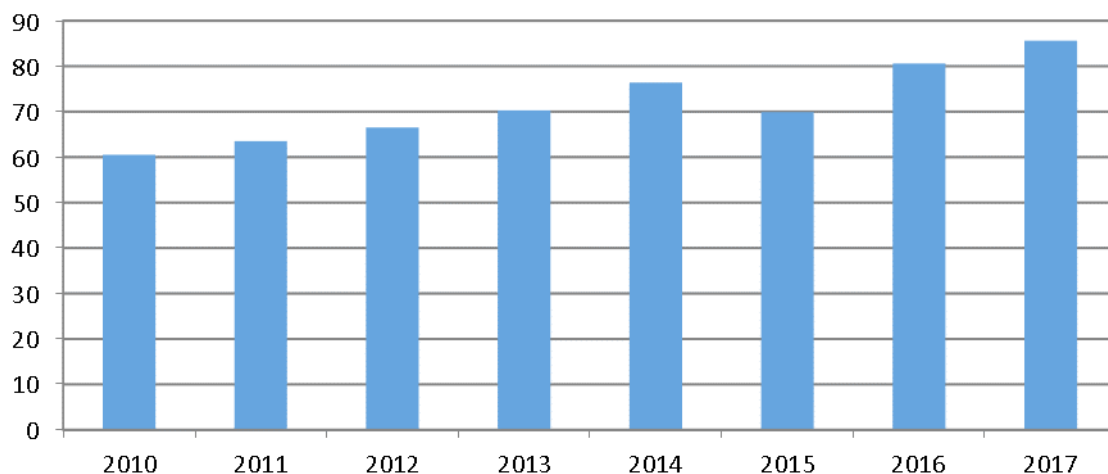


Рис. 1. Динамика количества заведений общественного питания в России в 2010 -2017 годах, тыс. ед.

Что касается развития рынка общественного питания в городе Владивостоке, то тенденции его развития неотъемлемо связаны с развитием отрасли в целом по всей стране. Это можно проследить по рисунку 2, на котором представлена динамика оборота общественного питания города с 2010 года по 2017 год.

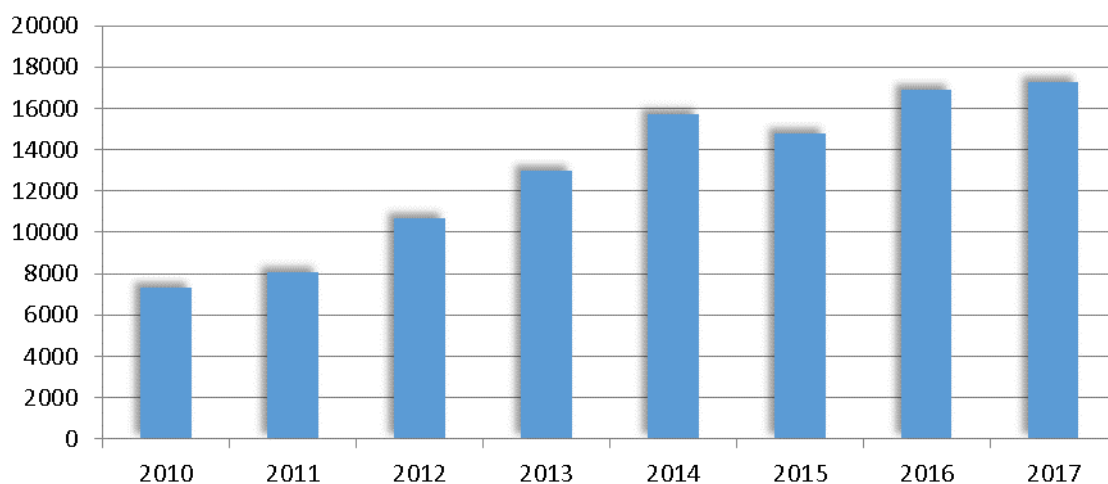


Рис. 2. Оборот общественного питания в городе Владивостоке за 2010 – 2017 года, мил. руб.

В силу того, что прибыль представляется собой разность между доходами и расходами, то управление прибылью имеет прямую связь с воздействием на факторы финансово-хозяйственной деятельности, которые либо способствуют приращению доходов, либо снижению расходов.

Управление рентабельностью в свете особенностей ее расчета связано с двумя моментами: управление прибылью – числитель показателя рентабельности и управление базой формирования прибыли – знаменатель показателя рентабельности.

Рассмотрим особенности правления прибылью и рентабельностью на примере предприятия ООО «ПИНТА». ООО «ПИНТА», а именно ресторан «Гастроли Гриль» является ста-

бильно развивающейся компанией в сфере ресторанного бизнеса в городе Владивостоке уже на протяжении 9 лет с 14 октября 2009 года. Это уникальный ресторан, в котором готовят чрезвычайно увлекательную еду, с элементами огня в каждом блюде. Ресторан славится открытой кухней, обширной винной картой, собственной пивоварней и кондитерской. В заведение всегда царит особая музыкальная атмосфера, проводятся музыкальные и танцевальные вечера. Для самых маленьких гостей заведения работает детская комната и разработано специальное детское меню. Так же у ресторана есть доставка еды и бизнес-ланчи. На территории ресторана расположена охраняемая парковка и летняя веранда.

В таблице 3 проведено сравнение деятельности ресторана «Гастроли Гриль» и его основных конкурентов. Конкуренты определялись по схожести деятельности, направлению кухни и ассортименту предоставляемых услуг. Данные взяты за 2018 год

Таблица 3

Сравнительная характеристика конкурентов ресторана

Показатели	Гастроли Гриль	Хлопок	The Time	Дело в мясе
Средний чек, руб	1500	1200	2000	1200
Оценка на сайтах города	4,4	4,2	3,9	4,0
Выручка, тыс. руб	58401	75972	31237	81 935
Прибыль от продаж, тыс. руб	11090	8711	3099	8851
Рентабельность продаж, %	18,9	11,4	10,2	10,8

Из результатов, представленных в таблице видно, что ООО «ПИНГА» отстает от своих двух основных конкурентов по показателю выручка, но, не смотря на это обладает самым высоким показателем коэффициента рентабельности продаж. У данного показателя нет определенного норматива, в целом он должен быть больше нуля, а это значит, что чем выше показатель, тем эффективнее ведется основная деятельность предприятия общественного питания. Коэффициент рентабельности продаж показывает, сколько денежных средств от проданной продукции является прибылью предприятия. Важно не то, сколько продукции продало предприятие, а то, сколько чистой прибыли оно заработало с этих продаж. Высокие значения показателя у ООО «ПИНГА» обеспечивает правильная экономическая политика, которая способствует минимизации затрат направленных на основной вид деятельности.

Как уже говорилось ранее, управление прибылью имеет прямую связь с воздействием на факторы финансово-хозяйственной деятельности, которые либо способствуют приращению доходов, либо снижению расходов.

Для повышения доходов необходимо обращать внимание на следующие области деятельности предприятия:

- анализ и планирование динамики продаж;
- динамика товарооборота;
- анализ себестоимости и затрат производства;
- эффективность ценовой политики;
- анализ потребительского спроса;
- факторный анализ величины продаж (фондовооруженность, загрузка производственных мощностей, ценовая политика, кадровый состав и т.д.);

Результаты таких аналитических наблюдений являются базой для принятия управленческих решений, связанных с мобилизацией факторов повышения доходов. Данные решения находятся в компетенции высшего руководства компании, а также маркетинговой службы.

В заключении всего выше изложенного, можно сделать следующие выводы. Прибыльность деятельности предприятия и рост рентабельности представляет собой важнейшее условие успешного функционирования организации. Прибыль является первейшим стимулом, развивающим предпринимательскую и производственную деятельность, стимулируя расширение производства, позволяя более полно удовлетворять социальные и материальные потребности работников предприятия, и, как следствие, всего населения страны.

За счет прибыли обновляются основные фонды, расширяются масштабы производства, создаются предпосылки для роста эффективности производства, повышения конкурентоспо-

способности предприятия. За счет прибыли погашаются долговые обязательства предприятия перед банком и инвесторами, поэтому прибыль является важнейшим обобщающим показателем эффективности производственной, коммерческой и финансовой деятельности предприятия. Сумма прибыли, получаемая предприятием, обусловлена объемом продаж продукции, ее качеством и конкурентоспособностью на внешнем и внутреннем рынках, ассортиментом. Уровнем затрат и инфляционными процессами, которыми неизбежно сопровождается становление рыночных отношений. А процесс управления прибылью и рентабельность в свою очередь – это разработка системы мероприятий по обеспечению получения прибыли в необходимом объеме и эффективное ее использование в соответствии с задачами развития предприятия в будущем периоде.

1. Бузаева, Н.А. Анализ прибыльности и рентабельности предприятия [Электронный ресурс] / Н.А. Бузаева // JSRP. 2015. №4(8). С. 136–139.
2. Климова Н.В. Оценка влияния факторов на показатели рентабельности // Экономический анализ: теория и практика. 2014. № 20. С. 50–54.
3. Фаттахова, Г.Я. Рентабельность и факторы на нее влияющие // Экономические науки. 2014. № 66. С. 19–22.
4. Шаляпина, И.П. Стратегическое планирование деятельности предприятия / И.П. Шаляпина. – М., 2016. – 140 с.

Рубрика: Социология управления

УДК: 331.103.22

ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ В ПРОИЗВОДСТВЕННО- КОММЕРЧЕСКОЙ КОМПАНИИ

А.В. Крумкина
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Данная статья посвящена выявлению эффективных каналов коммуникаций и их влиянию на вовлеченность в производственно-коммерческой компании. Определены цели построения каналов коммуникаций, выделены составляющие и процесс внутренних коммуникаций, даны критерии оценки эффективности коммуникационных каналов. Описаны итоги проведенного исследования, выявлены проблемы и даны рекомендации.

Ключевые слова: каналы коммуникаций, система внутренних коммуникаций, вовлеченность, производственно-коммерческая компания.

INTERNAL COMMUNICATIONS AS A TOOL TO INCREASE THE LEVEL OF INVOLVEMENT IN THE PRODUCTION-COMMERCIAL COMPANY

This article is devoted to the identification of effective communication channels and their impact on involvement in a production and commercial company. The goals of building communication channels are defined, the components and the process of internal communications are highlighted, and the criteria for evaluating the effectiveness of communication channels are given. The results of the study are described, problems are identified and recommendations are given.

Kew words: communication channels, system of internal communications, involvement, production and commercial company.

Формирование системы внутренних коммуникаций и создание условий для ее успешного функционирования на предприятии в настоящее время составляют одну из важнейших задач управления. Система внутренних коммуникаций представляет собой совокупность информаци-

онных каналов, позволяющих получать и целенаправленно распределять информационные сообщения делового, интеллектуального и эмоционального содержания.

Важность формирования целостной системы внутренних коммуникаций доказывают исследования. Так, американскими учеными выявлено, что 73 % американских и 63 % английских руководителей, 85 % руководителей японских компаний, а также 250 тысяч рядовых сотрудников различных компаний считают главным препятствием на пути достижения эффективности деятельности организаций – недостаточную разработанность коммуникаций [1].

Вопросам создания и развития внутренних коммуникаций посвящено множество публикаций в рамках обсуждения проблемы эффективности менеджмента, организационной психологии (А. Берлов, А. Несменова, А. Шумович, З. Шик и др.). В качестве примера можно привести статью Грунистой О.С., в которой приведены данные о сравнении эффективности вертикальных и горизонтальных коммуникаций; публикацию Райковой Е.В., где подробно изложены достоинства и недостатки устной и письменной коммуникации; издание Дж.М. Лейхиффа и Дж.М. Пенроуза, в котором предложены 10 способов повышения эффективности письменных коммуникаций [2].

Руководитель консалтинговой компании «АксионБКГ» Елена Лондарь утверждает: «Система внутренних коммуникаций в любой организации должна отвечать принципам открытости, простоты и понятности, регулярности, достаточности, комплексности, достоверности и своевременности. Частыми ошибками при построении системы внутренних коммуникаций в организации являются отсутствие единого информационного пространства в компании, перспектив ее развития, позиционирования на рынке или, например, несвоевременность распространения внутри организации внешней информации. Бывали случаи, когда сотрудники узнавали о внедрении новых продуктов или назначении ключевых руководителей своей фирмы из средств массовой информации. Конечно, это серьезно подрывает доверие персонала к руководству компании, как следствие, снижается лояльность, мотивация к труду, усиливается текучесть кадров» [3].

Действительно, эффективность работы организации напрямую зависит от того, насколько грамотно выстроены коммуникации. Результативная система внутренних коммуникаций способствует информированности и сплоченности коллектива, повышению уровня мотивации и вовлеченности сотрудников. Это связано с тем, что обмен информацией является частью любого внутреннего процесса, и в случае, если система коммуникаций не выстроена, это негативно влияет на работу компании в целом.

Одной из целей управления в организации является создание системы внутренних каналов коммуникации, ее запуск и контроль за бесперебойным функционированием. Для достижения данной цели учитываются многие факторы: элементы системы внутренних коммуникаций, виды, методы и технологии, критерии оценки эффективности.

Выделяют следующие элементы системы внутренних коммуникаций в организации:

- отправитель,
- сообщение,
- коммуникационный канал,
- коммуникационные средства,
- получатель.

В зависимости от целей построения системы рассматривают и подбирают определенные виды коммуникационных каналов или, другими словами, наиболее эффективные средства передачи информации, которые можно разделить на [4]:

- аналитические – мониторинг мнения и отношения сотрудников к организации, сбор и анализ результатов «обратной связи» по различным аспектам деятельности;
- информационные – создание информационной среды, расширение каналов распространения информации;
- корпоративные – традиционные мероприятия различной направленности (профессиональные конкурсы, соревнования, праздники, чествования лучших сотрудников и др.);
- коммуникативно-обучающие – тренинги, корпоративные семинары, обмен опытом и т.д.
- организационные – совещания, собрания, заседания рабочих групп и т.д.

Применение тех или иных каналов должно периодически подвергаться мониторингу и анализу на предмет эффективности. Основными критериями оценки эффективности системы внутренних коммуникаций могут быть как качественные, так и количественные показатели [1]:

- количество применяемых коммуникационных каналов;
- количество промежуточных звеньев при передаче информации;

- количество распространяемых неформальных коммуникаций (слухов);
- своевременность распространения информации;
- качество выполнения совместных работ, требующих усилий разных подразделений компании одновременно;
- адекватность применения информационных каналов сфере деятельности предприятия;
- наличие баланса между вертикальными и горизонтальными коммуникациями внутри компании, между документированной (формализованной) информацией и вербальными средствами;
- состояние социально-психологического климата в коллективе
- повышение уровня вовлеченности сотрудников [5].

Предпринятое нами исследование по оценке внутренних коммуникаций проводилось в производственно-коммерческой компании ООО «ПКК «Модерн инжиниринг системс», которая на протяжении 12 лет ведет работы в области инжиниринга, поставки и монтажа оборудования, проектирования, энергоаудита и разработки энергосберегающих решений. Компания имеет собственное производство на Дальнем Востоке и занимается реализацией проектов не только на территории Приморского края, но и за ее пределами: во Владивостоке, Южно-Сахалинске, Чите, Улан-Удэ и др.

В компании работает более 200 чел., из них больше половины – производственный персонал (монтажники, геодезисты, стропальщики, бетонщики и т.п.). Компания развивается, расширяет свою географию присутствия, за последние три года количество работников увеличилось на 16%.

Вместе с тем, наблюдаются негативные последствия территориальной разобщенности. Не всегда информация поступает своевременно, возникают сложности управленческого учета, возникают проблемы взаимодействия на уровне подразделений на почве незнания сотрудников своей организации и как следствие – отсутствует вовлеченность работников в дела компании, снижается их мотивация.

Для оценки оптимальности и эффективности использования внутренних коммуникаций ООО «ПКК «Модерн инжиниринг системс», выявления обоюдного удобства отправителя и получателя их использования был разработан специальный опросник, в котором респонденты давали оценку следующим имеющимся каналам коммуникации:

- коллеги,
- руководители,
- совещания (планерки),
- документы,
- официальный сайт компании,
- корпоративный сайт на сервере Битрикс24 (далее – Битрикс),
- средства массовой информации (далее – СМИ),
- канал в Telegram,
- WhatsApp,
- корпоративная почта (далее – e-mail),
- социальные сети.

Анкета содержит 5 вопросов, которые направлены на выявление удобства и частоты использования, полноты и своевременности информации.

В исследовании приняли участие 40 человек, из них 57% мужчин. Выборная совокупность формировалась по случайному принципу, в ее состав вошли респонденты различных должностных категорий и возраста.

По результатам проведенного исследования было выявлено, что самыми востребованными источниками получения информации являются коллеги – так ответили 65% респондентов, на втором месте – руководитель (32,5%) и только на третьем – WhatsApp (30%). Практически все сотрудники игнорируют имеющийся канал коммуникации – Telegram (92,5%), не обращаются к средствам массовой информации (77,5%), лишь 57,5% респондентов смотрят новости на публичном сайте компании.

Следует отметить, что в последнее время в компании продвигается использование Битрикс. Благодаря Битрикс, сотрудники могут легко общаться друг с другом, делаясь важной деловой информацией и документами, просматривать портфолио других сотрудников, структуру организации, а также читать последние новости и комментировать в «живой ленте». Начальство имеет доступ ко всем нужным показателям работающих и может оценить эффективность выполнения того или иного поручения. В данную программу можно заходить, используя смарт-

фон или планшет, так как есть приложение «Битрикс24», которое позволяет мобильно получать информацию и быть в курсе последних новостей компании.

Исследования показали, что 20% респондентов не посещают сайт и 20% посещают его ежедневно, 52,5% считают, что Битрикс бесполезен и неудобен в использовании, но при этом 62,5% респондентов отметили, что доверяют этому источнику информации.

Таким образом, ответы респондентов показали, что самыми удобными и полезными каналами коммуникаций остается личное общение; опрашиваемые больше доверяют информации, полученной от руководителя. Многих устраивает административный подход к управлению, так как они предпочитают получать распоряжения из документов (72,5%), на совещаниях (60%).

Для оценки информированности респондентов были выделены темы различных направлений:

- кадровые изменения,
- информация о карьерном росте сотрудников,
- социальные проекты,
- структура вознаграждения,
- возможности для обучения и развития,
- оценка труда,
- проекты и деятельность компании,
- стратегия развития компании,
- успехи компании.

Оценка уровня информативности о текущих проектах и событиях в компании показала, что только 5% респондентов считают, что они в курсе всего, что происходит в компании, 32,5% – в меру информированы о проектах и событиях в компании и 10% – утверждают, что информация проходит мимо, 25% определили свою позицию как «плохо информированные» и 27,5% – как получающие достаточное количество информации.

Респонденты считают, что информации недостаточно по таким темам, как «структура вознаграждения» (70%), «социальные проекты» (60%), «информация о карьерном росте сотрудников» (55%) и «стратегия развития компании» (52%). Следует отметить, что об «успехах компании» достаточно проинформированы чуть больше половины опрашиваемых (57,5%) и практически такое же количество респондентов осведомлены о «кадровых изменениях» (55%).

По остальным выделенным направлениям мнения респондентом разделились, одни отметили, что информации достаточно, другие, наоборот, – не хватает.

Таким образом, в высказываниях работников по поводу полноты информированности нет единогласия, что отражает реальное состояние управления и уровня вовлеченности персонала. Вовлеченный сотрудник всегда позитивно говорит о компании. Вовлеченный сотрудник стремится показать свои результаты и переживает за успех бизнеса. Вовлеченность связана с сильной организационной культурой, удовлетворенностью, высокой производительностью, низкой текучестью [3].

По результатам исследования были выявлены следующие проблемы:

- низкий уровень информированности и отсутствие единого канала коммуникаций;
- отсутствие сотрудника, ответственного за функцию внутренних коммуникаций;
- сложности управленческого учета в системе внутренних коммуникаций.

Перечисленные показатели имеют другую эмоциональную окраску и смыслы у работников компании. Не все работники вдохновлены целями компании, не все знают о возможности карьерного роста и профессионального развития и, если они не имеют высокой познавательной активности, значит есть признаки неудовлетворенности процессом труда.

Для улучшения сложившейся ситуации необходимо системно заниматься развитием вовлеченности персонала и внутренних коммуникаций.

Система внутренних коммуникаций должна быть закреплена организационно. Для ее развития необходимо использовать различные средства передачи информации: аналитические, информационные, корпоративные, коммуникативно-обучающие. Повышение информированности сотрудников повысит заинтересованность и их причастность к делам организации, что покажет регулярный мониторинг уровня вовлеченности персонала.

1. Бурцева, Ю.В. Формирование системы каналов коммуникаций в организации / Ю.В. Бурцева // Материалы XVIII Междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых (27–29 апреля 2016 г.): в 4 т. Т. 3 / под общ. ред. д-ра экон. наук О.Ю. Ворожбит,

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2016. – 209-213 с.

2. Красковский, А.А. Коммуникации в организации. Причины проблем и способы их предупреждения. / А.А. Красковский // Студенческий форум: научный журнал. 2017. № 1(1). С. 18–21.

3. Масилова, М.Г. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности вуза / М.Г. Масилова // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2013. № 1. С. 129–137.

4. Система внутренних коммуникаций: на языке общих ценностей // Pro-персонал. 2013 [Электронный ресурс]. URL: http://www.eos.ru/eos_delopr/eos_delopr_intesting/detail.php?ID=17500&SECTION_ID=668

5. Управление социальным развитием организации: теория и практика: учеб. пособие / Н.Н. Богдан, М.Г. Масилова – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2009. – 284 с.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК: 331.1

ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

А.А. Кукуемец
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия.*

Адаптация персонала – это процесс вхождения нового сотрудника в организацию, который включает в себя знакомство с коллективом, принятие норм взаимоотношений, овладение профессиональными знаниями с целью их эффективного применения на практике. Уровень адаптации персонала влияет на эмоционально-психологическое состояние сотрудников и эффективность функционирования организации в целом.

Ключевые слова: адаптация, сотрудники, персонал, диагностика уровня адаптации.

DIAGNOSING THE LEVEL OF ADAPTATION OF NEW EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION

Adaptation of personnel is the process of entering a new employee into an organization, which includes acquaintance with the team, adoption of the norms of mutual relations, mastering of professional knowledge in order to effectively apply them in practice. The level of staff adaptation affects the emotional and psychological state of employees and the efficiency of the organization as a whole.

Kew words: adaptation, employees, personnel, diagnostics of the level of adaptation.

Основой каждой современной организации является персонал, который обеспечивает эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и определяющий ее экономические показатели, и конкурентоспособность.

В современных условиях кризиса любое предприятие заинтересовано в повышении конкурентоспособности на рынке труда. Именно поэтому, большое значение уделяется вопросам формирования кадрового состава организации за счет привлечения и закрепления необходимой рабочей силы. В связи с этим становится важной проблема адаптации персонала.

Целью статьи является проведение диагностики уровня адаптации новых сотрудников Сергеевского филиала краевого государственного казенного учреждения «Приморское лесничество» (далее по тексту – Сергеевский филиал КГКУ «Примлес»).

Адаптация персонала является одной из ключевых составляющих в системе управления персоналом. При этом внимание, уделяемое адаптации сотрудников, достаточно часто является недостаточным, в силу того, что инвестирование временных и организационных ресурсов осуществляется в основном в то, чтобы развивать оценку, обучение и мотивацию [1].

Понятие «адаптация» возникло еще в XIX веке. Изначально оно применялось в основном в медицине. Эволюция научного знания привела к распространению понятия «адаптация» в такие научные дисциплины, как медицина, социальная психология, социология.

Различные ученые трактуют понятие «адаптация» по-разному. Так, например, В.Р. Веснин под адаптацией понимал процесс приспособления новых сотрудников к условиям и содержанию трудовой деятельности, социальной среде [2]. По мнению Т.Ю. Базарова и Б.Л. Ереминой, адаптация – это процесс, в рамках которого сотрудник изменяется при знакомстве с организацией и деятельностью, трансформирует свое поведение согласно требованиям, выдвигаемым средой [3]. А.П. Егоршин отмечает, что адаптация является процессом, при котором коллектив приспосабливается к условиям, существующим во внешней и внутренней среде организации [4].

На основе анализа определений различных авторов можно прийти к выводу, что в наиболее общем понимании под адаптацией следует понимать процесс приспособления. Адаптацию персонала следует рассматривать как процесс, при котором новый сотрудник приспосабливается к корпоративной культуре и правилам организации.

Любому руководителю требуется понимать, что обеспечить высокую продуктивность работников можно лишь тогда, когда будет создано стабильное равновесие в рамках профессиональной среды. Достижение подобного равновесия невозможно без применения разнообразных методов адаптации.

Наиболее развитой является практика проведения разнообразных исследований и применения различных методик в сфере управления персоналом в таких государствах, как Соединенные Штаты Америки, Великобритания, а также в странах Европы.

На сегодняшний день имеется значительное число различных методов адаптации, которые учитывают разнообразные факторы в виде должности сотрудника, его профессионального уровня, сферы, в которой действует организация.

В российских компаниях применяются методы погружения, кадровые школы и наставничество.

Метод погружения используется для руководителей различных уровней. Этот метод направлен на то, чтобы новый сотрудник быстро вошел в трудовой процесс. Применение данного вида адаптации ориентировано на формирование у нового руководителя в максимально короткие сроки определенных управленческих навыков и умений, которые требуются, чтобы эффективно выполнять свои функции на рабочем месте.

Метод «кадровые школы» применяется при необходимости в минимальный срок обучить новых сотрудников профессиональным навыкам и знаниям, которым редко обучают в учебных заведениях. Такое обучение требуется в случае, если в организацию приходят работники, ранее трудившиеся в разнообразных сферах деятельности. Основной задачей данного типа обучения, проводимого в отношении лиц, у которых имеются разнообразные профессии – обеспечить единое понимание работниками ключевых технологий и особенностей данной организации.

Метод наставничества представляет собой обучение на практике, в котором опытный сотрудник-наставник вводит новичка в курс дела. Наставничество осуществляется для того, чтобы адаптировать нового сотрудника в организации, раскрыть его потенциал.

Наставничество является эффективной формой адаптации новых сотрудников. Она предполагает необходимость активного усвоения новым сотрудником ценностей профессионально-этического характера.

Сергеевский филиал КГКУ «Примлес» расположено по адресу: Приморский край, Партизанский район, с. Сергеевка, ул. Лебедева-Коробкова, д.1. Основным направлением деятельности данного учреждения является воспроизводство и использование лесных ресурсов, продуктивное использование земель лесного фонда, усиление природоохранных и защитных функций лесов.

Диагностика уровня адаптации новых сотрудников Сергеевского филиала КГКУ «Примлес» проводилась в несколько этапов.

На первом этапе исследования предполагалось выяснить, как работает отдел кадров в области адаптации новых сотрудников через интервью с работником отдела кадров.

На втором этапе исследования проводилось анкетирование, с целью диагностики уровня адаптации новых сотрудников.

В третьем этапе рассматривалось влияние атмосферы коллектива на эффективность и качество труда новых работников с помощью методики, позволяющей оценить удовлетворенность работой.

И на четвертом этапе проанализированы результаты проведенных исследований, подведены итоги исследования и разработаны рекомендации с целью совершенствования уровня адаптации новых сотрудников.

На первом этапе исследования при проведении интервью со специалистом отдела кадров было выявлено, что: анализируемое учреждение серьезно подходит к отбору кандидатов на вакантную должность; в учреждении работает система адаптации новых сотрудников; в учреждении уделяется большое внимание обучению и развитию своего персонала.

В целом можно сказать, что в Сергеевском филиале КГКУ «Примлес» ответственное руководство, которое создает для своих работников позитивную атмосферу в коллективе и помогает освоиться в профессиональной деятельности.

Вторым этапом исследования являлось анкетирование. Анкета состояла из 17 вопросов, на которые отвечали 10 новых сотрудников Сергеевского филиала КГКУ «Примлес».

По результатам анкетирования было выявлено, что большую часть новых сотрудников учреждения составляют женщины. У большей половины опрошенных в результате исследования сотрудников во время адаптации не было наставника. Почти все опрошенные сотрудники гордятся, что работают в данном учреждении. Решающим фактором при устройстве на работу у половины опрошенных сотрудников стала заработная плата.

На основании пройденного анкетирования были выделены критерии, позволяющие оценить уровень адаптации нового сотрудника. К ним относятся: соответствие знаний и потенциала работника уровню сложности выполняемых задач; удовлетворенность содержанием выполняемой работы; включенность в неформальные межличностные отношения; планирование связать свое будущее с данным учреждением; предложения по усовершенствованию способа выполнения своих профессиональных обязанностей; эмоциональная удовлетворенность тем, что сотрудник работает в данном учреждении; удовлетворенность выбранной специальностью.

При определении влияния социально-психологического климата на эффективность и качество труда новых сотрудников Сергеевского филиала КГКУ «Примлес» использовалась методика, в которой сотрудникам необходимо было оценить их степень удовлетворенности тринадцатью аспектами профессиональной деятельности.

По результатам исследования было выявлено, что опрошенные сотрудники наиболее удовлетворены такими аспектами своей трудовой деятельности, как: содержание труда (выполняемая работа), стиль и методы работы руководителя, отношение администрации к нуждам сотрудников, отношение с руководителем, а также объективность оценки работы сотрудника руководителем. В зону средней удовлетворенности вошли следующие аспекты работы: организация и условия труда, степень участия сотрудника в принятии решений, заработная плата, распределение премий, отношения в коллективе, возможность влиять на дела коллектива. Опрошенные сотрудники не удовлетворены такими аспектами, как: перспективы роста и перспективы повышения квалификации.

По итогам исследования процесса адаптации новых сотрудников Сергеевского филиала КГКУ «Примлес» были выявлены следующие недостатки:

- система наставничества не до конца развита;
- длительный период приспособления вновь принятых работников к требованиям и условиям труда в учреждении;
- наличие издержек, которые связаны со временем достижения новыми сотрудниками необходимых показателей работы;
- наличие у новых сотрудников чувства дискомфорта, тревожности и неуверенности.

Оптимизация адаптационного процесса профессиональной деятельности должна быть направлена на сокращение сроков адаптации и достижение соответствующего уровня адаптированности, при котором возможна реализация заданной эффективности и надежности работы.

Мероприятия по улучшению уровня адаптации новых работников в Сергеевском филиале КГКУ «Примлес»:

- 1) Разработать и внедрить программу адаптации – брошюру «Справочник новичка»
- 2) Обеспечить вознаграждение сотрудников, являющихся ответственными за обучение новых сотрудников в виде:
 - доплата к основной заработной плате при успешном прохождении новичком испытательного срока и адаптационного периода;
 - благодарности в устной форме или в форме премии.

3) Проводить официальное представление нового сотрудника всему коллективу работников, с кем непосредственно будет работать новый сотрудник.

4) Генеральному директору необходимо проводить собрание с трудовым коллективом. Проводить дискуссию с работниками, выявлять проблемы предприятия, которые видят сами сотрудники и собирать предложения по их улучшению.

1. Патрахина, Т.Н., К вопросу об адаптации персонала: теоретический аспект [Электронный ресурс] / Т.Н. Патрахина, Ю.И. Ткаченко // Молодой ученый. 2015. №7. С. 464–466. URL: <https://moluch.ru/archive/87/16538/>

2. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика / В.Р. Веснин. – М.: Проспект. – 2015. – 340 с.

3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – М.: ЮНИТИ. – 2015. – 560 с.

4. Егоршин, А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 2015. – 720 с.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК: 331.1

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

А.А. Кульманова
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

Деловая оценка персонала – это целенаправленный процесс соответствия качественных характеристик персонала, а также способностей, мотивации и их свойств требованиям их должности или рабочего места. Деловая оценка персонала позволяет: определить место персонала в организационной структуре; выявить планирование профессионального обучения, сформировать программу развития персонала; разработать критерии и размеры оплаты труда.

Ключевые слова: оценка персонала, цели и критерии, методы, компетенции.

IMPROVING THE SYSTEM OF BUSINESS PERSONNEL ASSESSMENT IN THE ORGANIZATION

Business assessment of personnel is a purposeful process of compliance of qualitative characteristics of personnel, as well as abilities, motivation and their properties to the requirements of their position or workplace. Business assessment of personnel allows: to determine the place of personnel in the organizational structure; to identify the planning of vocational training, to form a program of personnel development; to develop criteria and wages.

Kew words: personnel assessment, objectives and criteria, methods, competencies.

Оценка персонала может послужить, как инструмент, карьерного роста. Успешность организации зависит от качества персонала, именно поэтому руководители стараются продвинуть работников по карьерной лестнице. Для определения достойного сотрудника необходимо правильно оценить по трем группам: личностные качества, результативность труда, профессиональное поведение [1].

Актуальность выбранной темы обуславливается тем, что организация подвергается различного рода воздействиям внешней и внутренней среды и постоянно должна совершенствовать направление деятельности.

Научная новизна заключается в исследовании деловой оценки персонала в организации.

Цель статьи - рассмотреть спектр методов оценки персонала. Цель достигается решением следующих задач: определение оценки персонала на примере ПАО «НБАМР» и выявление, существующих, направлений совершенствования деловой оценки персонала ПАО «НБАМР».

Использование конкретных методов оценки персонала предполагает реализацию соответствующих процедур. Под методом оценки персонала понимают способ достижения целей и решения задач оценки персонала, совокупность процедур познания всех сторон личности и деятельности работника в рамках организации, а при необходимости - и за её пределами. Очевидно, что различные методы оценки персонала целесообразно использовать для достижения конкретных целей оценки, в то время как выбор процедур детерминируется самим методом оценки.

Чтобы избежать ошибочного метода оценки персонала, который не соответствует целям и задачам, следует определить: цель оценки, направления будущих решений по результатам оценки. Цель оценки может быть такой как: повышение или понижение заработной платы, премия, вознаграждение, формирование кадрового резерва, продвижение по карьерной лестнице, внесения в штат новой должности (если кандидат оценивается при приеме на работу), увольнение.

В данной статье проанализированы традиционные методы оценки персонала. Особенно эффективно это при оценке кандидатов на новую должность (повышение сотрудника) и при оценке управленческого кадров.

Далее приведены некоторые методы оценки на новую должность.

Тесты на профпригодность. Цель тестов заключается в оценке психофизиологических качеств сотрудника, его умений выполнять определенную деятельность, насколько сотрудник квалифицирован.

Общие тесты способностей. Оценка всего уровня развития в целом и отдельных особенностей мышления в частности, например внимания, памяти и иных высших психических функций. Особенно информативны при оценке уровня способности к обучению.

Биографические тесты и изучение биографии. Такой анализ включает: семейные отношения, характер образования, физическое развитие, главные потребности, интересы, увлечения, особенности развития интеллекта, общительность.

Личностные тесты. Психодиагностические тесты дают оценку уровня развития различных личностных качеств или отнесенность человека к определенному типу. Оценивают больше предрасположенность сотрудника к определенному поведенческому типу, а также потенциальные возможности.

Интервью. Беседа, которая направлена на сбор информации об опыте, навыков, уровне знаний и оценку профессионально важных качеств претендента.

Рекомендации. Необходимо обратить внимание на то, откуда представляют рекомендации, и на то, в какой они форме. При получении рекомендации от частного лица следует обратить внимание на статус данного человека, для того, чтобы рекомендации были объективны.

МВО(Management by objective) – управление по целям. Заключается метод в совместной постановке задач руководителем и сотрудником и оценке результата их выполнения прошедшего отчетного периода, затем составление новых целей на какой-либо период работы.

PM(Performance management) – управление результативностью. Данный способ позволяет комплексно оценить компетенции всего персонала, также оцениваются возможные направления развития сотрудников, оценивается приоритетное направление карьерного роста сотрудников.

Метод «360 градусов». Данный метод позволяет оценить непосредственно компетенции сотрудников. Оценивают руководители, коллеги и подчиненные, метод получения всесторонней оценки сотрудника.

Все методы оценки можно разделить на индивидуальные и групповые.

К методам индивидуальной система оценки относятся:

- анкета и сравнительная система оценки;
- метод заданного выбора, то есть анкета, в которой задаются изначально основные характеристики;
- шкала рейтинга поведенческой установки.

Методы групповой системы оценки позволяют провести сравнительный анализ эффективности работы кадров внутри самой группы и сопоставить работников между собой. Сравнение по парам позволяет сделать классификацию проще и вернее – сравнение каждого с каждым

производится в специально сгруппированных парах. На пересечении фамилий в паре отмечается фамилия того сотрудника, который в данной паре считается наиболее эффективным.[2]

Обобщая теоретические основы методов оценки персонала, приведённые в данной статье, можно обозначить, что система оценки персонала многофакторная и включает в себя различные показатели, все показатели системы оценки персонала необходимо изучать и анализировать регулярно с целью выявления динамики. В целом система оценки персонала для организации играет важную и значимую роль, игнорирование данной системы может привести не только к снижению квалификации персонала, но и к снижению уровня продаж и эффективности деятельности организации.

В данной статье была исследована компания «НБАМР», для выявления метода деловой оценки персонала.

ПАО «НБАМР» является стабильным интегрированным предприятием, которое имеет несколько дочерних предприятий и обособленные структурные подразделения. Штат сотрудников составляет более 1500 человек. Основные виды деятельности ПАО «НБАМР» — эксплуатация промыслового флота, его переоборудование, модернизация и ремонт; промысел рыбы и морепродуктов; обработка рыбы и реализация готовой продукции; организация морских перевозок, фрахтование и сдача судов во фрахт.

На сегодняшний день в организации применяется «Модель компетенций персонала». Модель компетенций состоит из трёх основных блоков: общекорпоративные компетенции, управленческие компетенции и функциональные компетенции.

Несмотря на существующие элементы системы оценки персонала, четко выработанной стратегии и системы в организации нет.

В ПАО «НБАМР» формальная обратная связь менеджмента и сотрудников осуществляется в форме ежегодных аттестационных собеседований. Собеседование проводится с глазу на глаз, все основные моменты фиксируются в документах и подписываются обеими сторонами. Поиск сотрудника, обычно, ведут из внешних источников. К средствам внешнего набора относятся: публикация объявлений в газетах и профессиональных журналах, различные сайты, обращение к агентствам по трудоустройству и к фирмам, поставляющим руководящие кадры, направление заключивших контракт людей на специальные курсы при колледжах.

Тестирования на профессиональную пригодность применяется редко, раз от разу и результаты учитываются в большей степени формально. Детально никто не анализирует и не интерпретирует.

ПАО «НБАМР» не является определяющей для принятия многих ключевых управленческих решений в кадровом менеджменте – в частности, решений, касающихся перераспределения компетенций и полномочий, создания кадрового резерва, перемещения работников на новые должностные позиции, формирования проектных групп, оценки эффективности использования кадровых ресурсов.

В ходе анализа было выявлено, что на предприятии присутствуют отдельные элементы оценки персонала, но нет выработанной четкой системы. Необходимо рассмотреть основные направления формирования системы оценки персонала.

В первую очередь необходимо разработать положение об аттестации сотрудников.

Именно в положении должно быть прописано, кто, как, когда проводит аттестацию, как оцениваются результаты.

Все же, с целью повышения уровня и качества работы на исследуемом предприятии необходимо рассмотреть возможные направления развития и совершенствования стратегии управления персоналом. В качестве основных направлений можно предложить:

- внедрение ассесмент - центра, использование различных методов, например тесты, деловые игры, интервью для оценки и обучения персонала организации ;
- внедрение систематической системы аттестации всех сотрудников организации, с учетом специфики деятельности каждого сотрудника [3].

Во всем мире данный метод считается самым точным и выгодным в области оценки персонала любой категории по различным направлениям. Центр, за счет своей системности и целостности может применяться как при найме, так и при обучении или при оценке персонала.

Основная цель данного направления заключается в именно комплексной оценке персонала организации. Методы оценки зависят от того, чего именно хочет добиться руководство.

Также стоит отметить, что центр оценки может использоваться при формировании команд и рабочих групп. В данном случае в основе составляющих элементов будут использованы спе-

циальные упражнения, направленные на формировании команды и взаимодействие участников, с целью повышения уровня доверия внутри каждой группы.

Центр оценки, способен преследовать сразу несколько целей: от непосредственной оценки персонала до тренинговой площадки, целью которой будет выявление кадрового резерва организации. Прежде чем принять окончательное решение по выбору того или иного метода, руководство должно определить, что оно хочет получить в результате оценки, с какой целью оценка проводится. В данном случае руководство ПАО «НБАМР» ставит задачей – проведение регулярной ежегодной оценки персонала при стабильном развитии организации [4].

Второе направление, предложенное в рамках развития системы оценки персонала – это внедрение процесса аттестации, если точнее то совершенствование уже имеющегося процесса, но который реализуется не своевременно и не в полном объеме. Планируется что специалист ассессмент центра будет изучать направления аттестации. Именно в положении должно быть прописано, кто, как, когда проводит аттестацию, как оцениваются результаты. В ходе проведения аттестации специалисты ПАО «НБАМР» значимое внимание должны уделить таким направлениям как: точная оценка результата труда с учетом применения оценочных шкал и процесса обучения менеджеров основам проведения аттестации, которые позволят укрепить направление обратной связи [5].

Обобщая все вышесказанное, в среднем предприятию понадобится около месяца, чтобы внедрить новые элементы системы оценки персонала, а оценить эффективность предложенные мероприятий по формированию системы оценки персонала будет возможно только после полугода работы данной системы. В рамках написания статьи выявлено, что оценка персонала - это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места. В ходе анализа было выявлено, что на предприятии присутствуют отдельные элементы оценки персонала, но нет выработанной четкой системы.

-
1. Абрамова, И.Г. Персонал технология менеджера / И.Г. Абрамова. – М.: Омега, 2015. – 120 с.
 2. Виханский, О.С. Стратегическое управление / О.С Виханский – М.: Гардарики, 2014. – 351 с.
 3. Волков, О.И. Экономика предприятия: курс лекций / О.И. Волков, В.К. Скляренко. –М.: Инфра-М, 2014. – 208 с.
 4. Голубков, Е.П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика / Е.П. Голубков. – М.: Финпресс, 2014. – 315 с.
 5. Голубков Е.П. Основы маркетинга / Е.П. Голубков. – М.: Финпресс, 2015. – 290 с.
 6. Крюков, С.В Управление персоналом: текс лекций / С.В Крюков. – М.: Дело, 2016. – 590 с.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК: 338

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТУРИЗМА В ПРИМОРСКОМ КРАЕ

О.С. Ляпин
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия.*

В статье рассмотрены виды производственного туризма, представлен анализ современных условий и перспектив его развития. Представлен ряд рекомендаций для решения проблем развития в Приморском крае.

Ключевые слова: производственный туризм, Приморский край, диггерство, сталкерство, экскурсии..

STAFF SALARIES IN THE MANAGEMENT ACCOUNTING SYSTEM IN ORGANIZATIONS

The article presents an analysis of the strengths and weaknesses of the development of industrial tourism, an analysis of industrial tourism in the Primorsky Territory, considered the resources for its development, types of industrial tourism. The prospects for the development of industrial tourism in Primorsky Krai are identified.

Kew words: industrial tourism, Primorsky Krai, diggerism, stalkerstvo, tours.

Производственный (промышленный) туризм (ПТ) – это путешествия на недействующее либо действующее производство, сооружения производственного назначения с целью изучения производства и технологии создания той или иной продукции, и ознакомления с историей производственных предприятий. [1]

Сегодня сфера российского туризма, как и многие отрасли экономики, ощутила последствия экономического кризиса. Из-за увеличения курса зарубежной валюты приоритеты россиян стали смещаться в пользу внутреннего туризма.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в настоящее время, производственный туризм в Приморском крае слабо развит и редкие компании предоставляют возможность проводить производственные экскурсии.

Научная новизна заключается в исследовании перспектив развития производственного туризма в Приморском крае.

Цель статьи – провести анализ состояния производственного туризма в Приморском крае и доказать перспективность его развития. Цель достигается решением следующих задач: 1) определением сущности производственного туризма; 2) выявлением особенностей и перспектив развития производственного туризма в Приморском крае.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ.

Классификация производственного туризма:

- индустриальный туризм;
- диггерство;
- сталкерство;
- научный;
- экспедиционный.

Индустриальный туризм – исследование, зданий и сооружений производственного или специализированного назначения, а также любых заброшенных сооружений с целью получения психического и эстетического удовольствия или удовлетворения исследовательского интереса.

Диггерство – исследование подземных коммуникаций. Диггерами называют людей, занимающихся диггерством.

Сталкерство – посещение заброшенных объектов (относится к индустриальному туризму).

Научный туризм – ориентирован на участие в тех или иных научных программах, без получения материальной выгоды.

ПТ классифицируется по целям воздействия на контингенты. Целями осуществления реальных или виртуальных туров по бизнес-объектам бывают:

- познавательные, когда участники туров пополняют багаж знаний о предприятиях, технологиях, инновациях;
- профориентационные, цель которых – рассказ о профессиях, знакомство со специалистами и содержанием их труда;
- развлекательные, цель которых общение в позитивной атмосфере друг с другом, с экскурсоводом, с работниками принимающей стороны, с местным населением;
- деловые и научные, осуществляемые с целью завязывания новых знакомств, заключения договоров, обмена опытом, участие в выставках, семинарах, научных конференциях.

Нельзя также не отметить и другие цели:

- формирование патриотического воспитания;
- формирование позитивного имиджа компаний и сотрудников предприятий, всего того, что входит в состав личного и корпоративного гудвилла.

На сегодняшний день на производственный туризм в России приходится всего 1 процент туррынка, он представлен лишь редкими компаниями. Основную часть этого объема захватывают две столицы.

В России производственный туризм пока не имеет достаточного развития, хотя спрос на такой вид туров значителен. Количество производственных организаций, «открывшим двери для туристов», до сих пор не соотносимы с западными.

Одними из первых компаний в Приморском крае, осуществляющими экскурсии на своих производствах, были такие как «Ратимир», «Славда», «Владхлеб». Первая организация еще продолжает данную деятельность, последняя же просто создала на своем производстве музей.

От случая к случаю производили экскурсии «Приморский кондитер» и «Владивостокская фабрика мороженого».

Однако с некоторого времени «Приморский кондитер» не проводит экскурсии, а в стенах «Владивостокской фабрики мороженого» экскурсии не проводятся из-за ужесточения санитарных норм в российском законодательстве. Экскурсии для самих компаний имеют не только туристическое, но и профориентирующее значение, то есть, на производство водят не любопытствующих туристов, а школьников и студентов с целью ознакомления будущих потенциальных работников с технологическим процессом.

Рассмотрим наиболее детально компании, на которые производятся поездки туристами через турфирмы и самостоятельно, а также компании, готовые открыть свои двери для групп желающих. Завод «Coca-Cola» производит производственные экскурсии для школьников. Работники организации знакомят экскурсантов с процессами изготовления напитков этой компании, рассказывают об этапах упаковки, складирования и сбыта готовых товаров.

Туристские организации Приморья приглашают туристов посетить гончарную мастерскую «Жар птица» в г. Фокино.

В процессе экскурсий можно увидеть: примеры русской гончарной посуды, разнообразные способы создания керамических сосудов, работу мастера на гончарном круге, процедуру обжига, процесс отделки керамики по старинным методикам (обвар, молочный обжиг), японскую методику обжига «раку».

Воспользовавшись услугами турфирм возможно побывать на винодельне в п. Анисимовка, хозяин которой вместе со своей семьей выращивает дикоросы. Из них он делает «живое» вино, привлекая туристов на дегустации.

Компания «Ратимир» приглашает взрослых вместе с детьми на производственные экскурсии, в ходе которых куратор экскурсии рассказывает об истории компании и о производимых товарах. Экскурсанты сами смогут увидеть весь процесс производства товаров. Экскурсии не имеют платы и производятся по предварительной записи по мере создания групп.

Завод «Соллерс – Дальний Восток» также открыт для производственных экскурсий. Продукция завода Соллерс – это легковые автомобили, внедорожники, коммерческие автомобили, спецтехника. Во время экскурсии экскурсантов водят по цехам, показывают весь цикл создания машин от каркаса до готового автомобиля и рассказывают о процессе производства.

Компания «Доброфлот», расположенная в Находкинском городском округе, является главным поставщиком консервированной сайры на прилавки России и также производит экскурсии на своей территории. Экскурсантов проводят по всему производству, рассказывая об истории создания компании. Наряду с этим подробно рассказывают и показывают сам процесс создания продукции «Доброфлот».

На предприятии «Молокозавод Артемовский» покажут, как из молоковоза молоко попадает в заводские помещения, какой путь проходит оно, чтобы стать готовой продукцией. Во время экскурсии будет происходить дегустация готовой продукции: молока, сметаны, кефира, зерненного творога, йогуртов с разными наполнителями, творожного крема и продукции «Приморского кондитера».

Молочная компания «ГринАгро» закрыта для внешней среды, но не для всех желающих. Можно лично убедиться в свежести молока и современности оборудования. Во время экскурсии покажут и расскажут, как появляются на свет продукты ГринАгро, которые можно будет купить уже через несколько часов. Часто приезжают классы из школ Владивостока и Артема. На детских экскурсиях рассказывается не только о производстве, но и о профессиях людей, которые в нем задействованы.

Отметим, что большая часть производств, реализующих производственные экскурсии (6 из 7), являются компаниями пищевой промышленности. На сегодняшний день на производственную экскурсию попасть достаточно проблематично. Такие экскурсии в основном проводятся для особых гостей, иногда – для групп школьников.

Между тем многие из заводов в Приморье – градообразующие и такие производства довольно любопытны туристам.

ПТ в Приморском крае имеет узкую ориентированность, так как рассчитан на школьников и студентов, а также на категории работников, которым любопытен процесс производства. Туристам, которые желают оказаться на производстве, скорее всего предложат переждать, пока не будет набрана группа.

Таблица 1

Анализ предприятий, осуществляющих производственные экскурсии

Предприятие	Осуществление производственной экскурсии
ОАО «Владхлеб»	
ООО «Ратимир»	+
ОАО «Приморский сахар»	
ООО «Приморский кондитер»	
ОАО «Уссурийский бальзам»	
«Торговый Дом ВИК»	
SOLLERS-Дальний Восток	+
ООО «Скит»	+
ООО «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия»	+
ОАО «Дальневосточный завод «Звезда»	
ЗАО «УМЖК «Приморская соя»	
ОАО «Аскольд»	
«Молокозавод Артемовский»	+
Молочная компания «ГринАгро»	+
«Доброфлот»	+

Из-за неразвитости производственного туризма в Приморье конкуренция почти нулевая. Отметим, что на первоначальной стадии производственные экскурсии не требуют больших расходов. Главная сложность, стоящая перед инициаторами – убедить руководства компаний в выгоде, т.к. производственные экскурсии могут послужить особо эффективной и доходной рекламой.

До сих пор отсутствие регулярного партнерства с компаниями, малый интерес со стороны турфирм, малоэффективная реклама и неразвитая инфраструктура для привлечения иностранных туристов считаются основной помехой для развития производственного туризма в крае.

Для расширения возможностей предлагается содействовать с учебными учреждениями, ведущими профориентационную деятельность, а кроме того нормализовать выгодные отношения с компаниями, осуществить необходимую для привлечения туристов рекламную кампанию и в перспективе выйти на международный рынок.

Таким образом, при наличии ресурсов, производственный туризм в крае не развит, но при сконцентрированной деятельности, имеет все шансы для успешного развития.

Выводы: Перспективы развития производственного туризма в Приморском крае есть: они заключаются в повышении внимания к экскурсиям среди местного населения и налаживании сотрудничества между турфирмами и компаниями производственной направленности. Производственные экскурсии могут принести не только прямой, но и косвенный доход компаниям в виде предпочтения приобретения их продукции потребителями, что окажет положительное влияние на экономику региона в целом.

1. Клейменова Е. О. Диверсификация экономики моногородов за счет развития промышленного туризма / Е. О. Клейменова, А. О. Чулакова // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы III междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2014 г.). – СПб.: Заневская площадь, 2014. – С. 256–259

РАЗВИТИЕ ЛОГИСТИЧЕСКОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ В УСЛОВИЯХ ДЕЙСТВИЯ ФЗ «О СВОБОДНОМ ПОРТЕ ВЛАДИВОСТОК»

С.Д. Малыхина
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка, Россия*

В статье представлена роль логистического сектора в развитии экономики. Выявлено воздействие государственных мер стимулирования экономического развития на логистический сектор. Рассмотрено воздействие ФЗ № 212 «О свободном порте Владивосток» на развитие предпринимательства в Приморском крае. Представлено какую немаловажную часть международных экономических отношений занимают свободные порты. Результаты данной работы могут быть использованы в функционировании многих предприятий для использования в своей деятельности преференций, предоставляемых ФЗ №212 «О свободном порте Владивосток».

Ключевые слова: логистический сектор, экономические отношения, экономическое развитие, свободный порт, предпринимательство, Приморский край, страны АТР.

THE DEVELOPMENT OF THE LOGISTICS SECTOR OF THE ECONOMY OF PRIMORSKY KRAI IN TERMS OF THE FEDERAL LAW "ON THE FREE PORT OF VLADIVOSTOK"

This article describes the importance of the logistics sector in developing economy. It reveals the effect of governmental measures to stimulate economic development in the logistics sector. The effect of Federal Act FZ No. 212 "On the free port of Vladivostok" on business development in Primorskiy Krai is considered as well. The fact that free ports take a very significant part in international economic relations is also highlighted. The results of this work may be used in functioning of many businesses which may have preferences in their activities described in FZ No. 212 "On the free port of Vladivostok".

Kew words: logistics sector, economic relations, economic development, free port, business, Primorskiy Krai, Asia/Pacific.

Актуальность логистики в России состоит в том, что огромные пространства разделяют производителей и потенциальных потребителей друг от друга. Состояние транспортной инфраструктуры и развитие транспорта являются сдерживающими факторами в национальном макроэкономическом масштабе.

Логистика как наука, как прикладная наука все быстрее набирает обороты в России и в частности Приморском крае – одном из основных внешнеэкономических столпов Российской Федерации, который тесно взаимодействует с ведущими международными партнерами АТР (Азиатско-Тихоокеанского региона).

Неотъемлемую часть международных экономических отношений занимают свободные порты. Система мировых хозяйственных связей представляет свободные порты как фактор устойчивого экономического роста за счет мобилизации инвестиций, углубления интеграционных экономических процессов, активизации международного товарооборота, обмена технологиями, информацией.

Предложение предоставить Владивостоку статус Свободного порта с привлекательным, облегченным таможенным режимом было озвучено Президентом России Владимиром Путиным в Послании Федеральному Собранию в декабре 2014 года. Федеральный закон №212-ФЗ «О свободном порте Владивосток» подписан Президентом Российской Федерации 13 июля 2015 года и вступил в законную силу 12 октября 2015 года.

Свободный порт Владивосток является одним из ключевых проектов, реализуемых в настоящее время в южном Приморье и направленных на ускоренное социально-экономическое развитие города Владивостока, Приморского края и Дальневосточного региона в целом.

Актуальность выбранной темы определена огромной важностью закона «О свободном порте Владивосток» для развития логистического сектора Приморского края и Дальневосточного федерального округа, а также для привлечения иностранных инвестиций. Формирование зоны свободной торговли даст возможность расширить масштабы трансграничной торговли, укрепить торговую связь со странами Азиатско-Тихоокеанского региона, и кроме того ускорить, а главное стимулировать процесс развития транспортной инфраструктуры региона.

Цель статьи – определить воздействие Федерального закона «О свободном порте Владивосток» на логистический сектор экономики Приморского края.

Методы исследования, применяемые в данной статье: общенаучные методы познания социально-экономических явлений, сравнительный, экономический, статистический и контент-анализ.

Приморский край – административная единица РФ, занимающая ее юго-восток. Край расположен на берегу Японского моря в южных удаленных районах Дальнего Востока. На востоке и юге регион омывается Японским морем, сообщается с границами Южной Кореи, Японии и некоторыми странам Азиатско-Тихоокеанского региона. на западе граничит с Северной Кореей и Китаем, а на севере – с Хабаровским краем. Общая площадь Приморья составляет 165,9 тыс. кв. км.

В итоге регион выполняет контактные, связующие функции, занимает благоприятное экономико-географическое положение, дающее свободный выход в Тихий океан, обладает разнообразным рельефом и обширностью территории, особенностями геополитического положения. Ведущие сектора экономики региона: транспорт, связь и торговля. Важную роль играют отрасли, связанные с природно-ресурсным потенциалом края: горнодобывающая промышленность; рыбо-хозяйственный комплекс; агропромышленный комплекс; машиностроение (авиастроение, судоремонт и судостроение); лесная промышленность.

Свободный порт Владивосток (СПВ) считается независимой экономической зоной, пользующейся особыми системами таможенного, инвестиционного, смежного и налогового регулирования. Он захватывает существенную роль в концепции логистических взаимосвязей с соседними странами и развитии бизнеса в Приморском крае.

С этапа принятия Федерального закона «О свободном порте Владивосток» к региональным институтам развития возможно причислить Свободный порт Владивосток. К этому заключению приходим отталкиваясь от целей формирования режима:

1) обеспечение взаимодействия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, входящих в состав Дальневосточного федерального округа, органов местного самоуправления, общественности, предпринимателей и инвесторов в целях развития свободного порта Владивосток;

2) применение географических и экономических преимуществ Приморского края как восточных морских ворот Российской Федерации для интеграции в экономическое пространство государств Азиатско-Тихоокеанского региона;

3) развитие международной торговли с государствами Азиатско-Тихоокеанского региона;

4) создание и развитие производств, основанных на применении современных технологий и ориентированных на выпуск в свободном порту Владивосток конкурентоспособной в государствах Азиатско-Тихоокеанского региона продукции;

5) ускорение социально-экономического развития территории свободного порта Владивосток и повышение уровня жизни населения, проживающего на территории Дальнего Востока [1].

Цели ФЗ «О свободном порте Владивосток» от 13.07.2015 N212-ФЗ полностью соответствуют главным тенденциям функционирования институтов развития, из числа которых области, являющиеся основными с точки зрения осуществления государственной социально-экономической политической деятельности:

- развитие экономической и социальной инфраструктуры;
- развитие инновационной сферы;
- содействие развитию внешнеэкономической деятельности;
- поддержка малого и среднего бизнеса;
- устранение региональных дисбалансов в развитии (поддержка проектов в сфере транспортной инфраструктуры, жилищно-коммунального хозяйства, энергосбережения) [2]

Инвестиционная благополучность Дальнего Востока на фоне иных федеральных округов в значительном размере активно продвигается в регионе развития и поддерживает инвесторов. Развитие вузов формирования экономики — это ускоритель для привлечения инвестиций в предпринимательство.

Главной задачей СПВ как инструмента эффективного развития территории является установление особых мер государственной поддержки предпринимательской деятельности с целью первоочередного развития экспортно-импортных операций субъектов внешнеэкономической деятельности (ВЭД) и наращивания товарооборота, проходящего через российские восточные порты. Это неизбежно повлечет за собой новые инвестиции как от отечественных, так и иностранных субъектов ВЭД и комплексное развитие портовой инфраструктуры. Уже сейчас создаются особые условия для развития предпринимательской деятельности. Это влечет за собой открытие новых предприятий, новые рабочие места, и свободное трудоустройство жителей края. Свободный порт Владивостока способствует экономическому и социальному развитию, поэтому можно с уверенностью говорить, что он может быть полезен абсолютно всем приморцам.

Опираясь на возрастающее внимание со стороны представителей бизнеса, институтом формирования экономики, Свободным портом Владивосток, благополучно и результативно исполняется работа по осуществлению государственной политики, что дает возможность ускоренными темпами реализовывать формирование критичных с точки зрения модернизации сфер и разделов экономики, а кроме того привлекать в данный процесс частных инвесторов, предоставляющих не только капитал, но и требуемые компетенции [2].

С 2017 года на транспортные услуги тратится из федерального бюджета 212 млрд руб.— две трети всех госсредств. Дорожная сеть увеличивается на 681 км. Грузооборот БАМ увеличился до 587 млрд т. в год, а производственная мощность морских портов – на 15,65 млн т. Воздушное сообщение Дальнего Востока получило 40 аэропортовых комплексов и посадочных площадок. В связи с этим министерство ужесточило меры по контролю над увеличившимся въездом в страну. Также министерство опасалось падения цен и спроса на нефть, имеющие умеренно высокий уровень вероятности и в качестве контрмер предложили активнее диверсифицировать экономику региона

Одним из преимуществ создания СПВ является безвизовый режим. С 1 июля 2016 года иностранным гражданам, чьей целью является посещение территории Свободного порта Владивосток, на границе оформляется 8-дневная виза на пребывание в России. Въезд оформляется непосредственно на границе. Упрощенный визовый режим способствует оживлению туристического потока, позволяет расширить трансграничную торговлю и содействует развитию туристической и транспортной инфраструктуры Приморского края.

Свободный порт Владивосток включает в себя 16 муниципальных районов Приморского края, Петропавловск-Камчатского городского округа Камчатского края, Ванинского муниципального района Хабаровского края, Корсаковского городского округа, Углегорского городского округа Сахалинской области, городского округа Певек Чукотского автономного округа.

Логистика – традиционный бизнес для Приморского края, что, вследствие своего месторасположения, обладает большими возможностями для партнерства со странами АТР.

Реализация режима порто-франко фактически является формированием тех идей и положений, которые были приняты в законе о территориях опережающего развития, с учетом определенной особенности и конкретного транзитно-логистического потенциала юга Приморья.

Проект ориентирован на расширение трансграничной торговли, развитие транспортной инфраструктуры и включение Приморского края в массовые транспортные маршруты, а кроме того на вовлечение инвестиций, формирование сети логистических центров с особыми критериями транспортировки, хранения и неполной обработки грузов, в систему несырьевых экспортно-ориентированных производств и повышение производств с значительной добавленной стоимостью.

Число резидентов Свободного порта Владивосток превысило 900 компаний с января 2019 года, из них 43 с заинтересованностью зарубежного капитала, в том числе 27 – из Китая, 6 – из Республики Корея, 3 – из Японии. В 2018 г зафиксировано 615 компаний- резидентов, по сравнению с 116 компаниями в 2016 г. и показателем 432 резидентов в 2017 г. В

целом можно говорить об увеличении числа компаний в 8 раз. Общая сумма заявленных инвестиций в СПВ составляет более 34 млрд рублей и с перспективой создания 10 тыс. новых рабочих мест.

Существует также ряд угроз, которые могут усложнить развитие территорий СПВ. Среди них можно выделить:

- рост грузопотока, который загрузит железнодорожные и автомобильные магистрали;
- активный экспорт необработанного сырья (хотя в последние годы усилия направлены на экспорт продукции с высокой добавленной стоимостью);
- повышенное давление конкурентов на аграрный сектор Приморья.

Для предотвращения негативных последствий необходимы дополнительные законопроекты для усиления контроля качества ввозимого и вывозимого товара, с указанием определенных ограничений. Для сбалансированной работы железной дороги при увеличении грузопотока необходимо сосредоточиться на контроле обеспечения равного объема импорта и экспорта. Такой подход будет контролировать поток подвижного состава и не позволит образовываться скоплению грузов в обе стороны. Такой вопрос необходимо планировать между руководством СПВ и всеми участниками внешне-экономической деятельности.

Взаимодействие Приморского края со странами АТР имеет большой потенциал, перспективы и возможности. Утверждение федерального закона: "О свободном порте Владивосток" представляет важнейшую значимость в международном сотрудничестве. Осуществление в Приморье такого масштабного стратегического проекта открывает новейшие уникальные возможности межрегионального инвестиционного сотрудничества, что благоприятно отразится на уровне жизни жителей.

Свободный порт Владивосток с его особым правовым режимом предпринимательской и инвестиционной деятельностью призван стать центром развития внешней торговли и современных высокотехнологичных производств. Льготы и преференции для бизнеса установленные в территориях опережающего социально-экономического развития открывают большие перспективы для развития края и взаимовыгодного сотрудничества с иностранными партнерами.

Иными словами, Свободный порт Владивосток является основой целью привлечения дополнительных инвестиций, исследования и осуществления новейших экономических проектов, формирования новейших производств. Финансовая работа согласно формированию портовой инфраструктуры станет распределяться среди бюджетных и внебюджетных источников с использованием элементов государственно-индивидуального партнерства. Такого рода система рентабельно выделяет свободный порт от других проектов, профинансированных, главным образом, федеральным бюджетом и таким образом позволяет смягчить, оптимизировать финансовую нагрузку и эффективнее осуществлять контроль целевого применения выделяемых средств [3]. Период, назначенный на существование Свободного порта Владивосток, составляет 70 лет. За это время раскрываются возможности и перспективы надежного укрепления позиций Свободного порта Владивосток как института развития экономики Дальнего Востока.

1. О свободном порте Владивосток: федер. закон от 13 июля 2015 г. № 212-ФЗ // Российская газета. 2015. № 6724. 15 июля;

2. Ворожбит, О.Ю. Перспективы развития рыбохозяйственной деятельности Приморья в условиях свободного порта Владивостока / О.Ю. Ворожбит, О.В. Корнейко. – М., 2015. – 180 с.

3. Деятельность институтов развития URL://<http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/instdev/institute/> (дата обращения 15.04.2018);

4. Красова, Е.В. Свободный порт Владивосток: условия развития, перспективы, риски. Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз / Е.В. Красова, Ма Инсинь. – М., 2016.

5. Скрипова, Д.В. Перспективы развития свободного порта Владивосток в Азиатско-Тихоокеанском регионе / Д.В. Скрипина // Молодой ученый. 2018. № 7 (193).

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ОКАЗАНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ НА ТЕРРИТОРИЯХ ОПЕРЕЖАЮЩИХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ НА ПРИМЕРЕ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

В.Е. Марци
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия.*

В статье рассмотрена транспортно-логистическая отрасль Приморского края, в контексте территорий опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР), а также проанализировано сегодняшнее состояние отрасли и обозначены перспективы развития грузоперевозок и складского хозяйства. Приведены примеры компаний реализующих инвестиционные проекты в рамках ТОСЭР. Результаты исследования могут быть применены для разработки бизнес планов, как отечественных, так и зарубежных компаний.

Ключевые слова: транспортно-логистические услуги, инвестиционный проект, порт, транспорт, перевозки, проект, развитие.

THE CURRENT STATE AND DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF LOGISTICS SERVICES IN THE TERRITORIES OF ADVANCED SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT ON THE EXAMPLE OF PRIMORSKY KRAI

The article considers the transport and logistics industry of Primorsky Krai, in the context of the territories of advanced socio-economic development (TOSER), as well as analyzes the current state of the industry and the prospects for the development of cargo transportation and warehousing. Examples of companies implementing investment projects in the framework of TOSER are given. The results of the study can be used to develop business plans, both domestic and foreign companies.

Kew words: transport and logistics services, investment project, port, transport, transportation, project, development.

С целью развития регионов РФ, Президент России Владимир Путин в обращении к Федеральному собранию, выступил с инициативой: "создать на Дальнем Востоке и в Сибири сеть специальных территорий и зон опережающего экономического развития с особыми условиями для создания несырьевых производств, ориентированных в том числе и на экспорт"

Территория опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР) – определённая территория со специальными условиями регулирования хозяйственной деятельности.

На законодательном уровне инициатива Президента была реализована в ФЗ «О территориях опережающего развития» №473-ФЗ от 29.12.2014 г. В дальнейшем с целью реализации норм принятого закона был принят ряд подзаконных актов в виде постановлений Правительства РФ и постановлений местных органов самоуправления.

Принятые руководством страны меры создают условия для динамичного развития всех отраслей региона, а связующим, интегрирующим элементом должен стать транспорт. Сегодня транспорт, как способ перевозки грузов не соответствует ожиданиям бизнеса. Предпринимателям необходима комплексная услуга, включающая в себя погрузо-разгрузочные, складские, бюрократические операции, а также непосредственно перевозку – такой услугой является логистика. Логистику нужно рассматривать как отдельную отрасль экономики.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что развитие транспортно-логистической системы становится в настоящее время необходимым условием реализации инновационной модели экономического роста не только Приморского края, но и Российской Федерации, и улучшения качества жизни населения.

Научная новизна заключается в формировании аналитической информации для бизнес планирования.

Цель статьи – изучение современного состояния и направлений развития оказания логистических услуг на территориях опережающих социально-экономическое развитие на примере Приморского края.

Цель достигается решением следующих задач: анализом состояния рынка логистических услуг на территориях опережающих социально-экономическое развития Приморского края, идентификацией проблем и изучением путей их решения.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ статистических данных и фактов, обобщение и синтез.

По оценкам многих экспертов Приморский край один из наиболее привлекательных для потенциальных инвесторов. Территория региона составляет 164,7 тыс. кв. км. с населением более 2 млн. жителей – это 30% населения Дальневосточного ФО - самый густонаселённый регион на Дальнем Востоке и самый промышленно развитый.

Не случайно, именно здесь созданы четыре ТОСЭР:

«Нефтехимический» - позволит максимально близко к портовой инфраструктуре производить ГСМ, для экспорта в страны Азиатско-Тихоокеанского региона;

«Большой камень» - развитие судостроения, в т.ч. на базе комплекса «Звезда»;

«Михайловская» - специализация на сельском хозяйстве. Строительство животноводческих комплексов, комбикормовых заводов и вспомогательных производств;

«Надеждинская» - специализируется на развитии транспортно-логистических услуг, переработке и др.;

Также успешно развивается специальная экономическая зона «Свободный порт Владивосток».

Транспорт – приоритетная отрасль экономики региона, недаром Владивосток называют «Восточными воротами России». Регион расположен на пересечении морских и сухопутных грузопотоков между дальневосточными, сибирскими и центральными регионами РФ и странами Азиатско-Тихоокеанского региона. Транспорт занимает более 20% в экономике Приморского края. В регионе зарегистрированы 468 компании предоставляющие транспортные услуги, в том числе:

- 107 – предоставляют транспортно-экспедиторские услуги и диспетчеризацию;
- 290 – перевозчики;
- 30 – прямых грузовладельцев.

Транспортные услуги в ВВП края в 1,5 раза превышают средний отраслевой уровень в России [1].

При активной реализации экспортного потенциала Дальнего Востока данный показатель окажется явно недостаточным. Среди основных проблем можно выделить следующие:

- изношенная инфраструктура;
- низкая скорость транспортных потоков;
- зависимость скорости транзита от погодных условий;
- недостаток складских и перевалочных объектов;
- неразвитость системы мониторинга за движением груза;
- бюрократическая волокита при таможенном оформлении документов;
- острая нехватка высококвалифицированных специалистов в области логистики, обладающих актуальными знаниями и навыками с учётом международных требований;
- мало крупных логистических компаний оказывающих комплексные услуги перевозки, складирования, распределения грузов – 3PL-провайдеров [2].

Перечисленные проблемы тормозят развитие местных отраслей добычи и переработки природных ресурсов, а также промышленности и торговли, как на внутреннем, так и на международном рынках. Операторы международных перевозок не хотят упускать выгоду из-за неразвитой инфраструктуры. Они направляют транзитные грузовые потоки из Азии в Европу, через Китай [3].

Для комплексного решения экономических проблем, в том числе и транспортной, в декабре 2018 года утверждена «Стратегия социально-экономического развития Приморского Края до 2030 г.». В документе определены приоритетные направления развития, а также шаги по их реализации. Стратегия совместно с проектами ТОСЭР должна дать толчок к интенсивному экономическому росту.

Развитие транспортного кластера предусматривает реализацию следующих мероприятий:

- создание специализированной зоны на базе порта Восточный (Находка) с современными механизмами экономического стимулирования участников проекта, цель - развитие контейнерных перевозок по созданному коридору южного Приморья;

- распределить имеющиеся порты согласно следующей специализации транспортных узлов:

- Восточный – универсальный порт-комплекс, г. Находка;

- порт в бухте Козьмино – для перевалки нефтепродуктов экспортной ориентации;

- порт в бухте Суходол – для перевалки каменного угля;

- порт в бухте Троица – для перевалки сыпучих грузов и контейнеров в том числе транзита из Китая;

- Владивостокский узел – универсальный грузооборот.

Основной задачей является синхронизация грузопотоков между различными видами транспорта, обеспечив тем самым скорость движения грузов, исключение потерь времени на учёт, перегрузку и бюрократическую волокиту.

«Южный приморский терминал» – важнейший проект транспортного развития региона, его завершения считается приоритетным и находится на постоянном контроле администрации края.

Развитие авиации ещё одно перспективное направление. Создание современного международного узлового аэропорта-хаба в г. Владивостоке с организацией скоростного пассажирского сообщения на линиях Владивосток - Артем - Уссурийск и Владивосток - Артем - Находка – проект государственного значения, рассматривается как часть мероприятий по развитию отечественной авиационной отрасли. [4]

Увязать перечисленные объекты поможет развитие автодорожной инфраструктуры.

Сделать транспортную систему Приморья, частью глобальной, должно создание транспортных коридоров:

- Восток–Запад»;

- «Северо-восточные провинции Китая – порты Приморья – порты США»;

- «Приморье-1» и «Приморье-2».

Одной из первых, в июне 2015 г. была создана ТОСЭР «Надеждинская» одной из основных её задач – это создание современных транспортно-логистических комплексов.

Принять участие в строительстве предприятий на территории ТОСЭР «Надеждинская» изъявили 36 частных резидента, они планируют реализовать проекты с совокупными частными инвестициями в сумме 25,6 млрд руб.

Вот несколько компаний предоставляющих транспортно-логистические услуги, зарегистрированные в ТОСЭР «Надеждинская»:

- ООО «Нептун-Холод» – современный складской комплекс, оснащённый мощным холодильным оборудованием объемом 3 000 тонн со спецтехникой для предоставления сопутствующих погрузо-разгрузочных услуг;

- ООО «Инком ДВ» – мультимодальный транспортно-логистический комплекс с выходом на Транссибирскую магистраль и трассу М-60, мощностью 420 тыс. контейнеров в год;

- ООО «Инком ДВ Лоджистик» – складское хозяйство и вспомогательная транспортная деятельность;

- ООО «Невада-Восток» производственно-складской комплекс.

Государство делает ставку на частного инвестора, как драйвера экономического развития, в каждом регионе есть отрасль, являющаяся приоритетной.

В статье проанализирована ситуация в транспортной отрасли Приморского края, а также основываясь на утверждённых решениях, определены перспективы развития транспортно-логистических услуг с учётом ТОСЭР «Надеждинская».

1. Белозерцева, Н.П. Анализ тенденций развития рынка грузоперевозок в Приморском крае / Н.П. Белозерцева, М.С.Ярайкина // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2013. – №1 (19). – С. 150 – 156.

2. Тилиндис, Т.В. Адаптация деятельности предприятий малого и среднего бизнеса к социально-экономическим условиям развития Приморского края на основе бенчмаркинга /

Т.В.Тилиндис, О.Ю.Виничук // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2016. – Т. 8. – №2 (33).– С. 47–58.

3. Сурин, А.А. «Китайский фактор» в развитии транспортно-логистического рынка России / А.А. Сурин, М.Н. Чеховская. // Grebennikon: сб. науч. ст. – Владивосток: Изд-во Тихоокеанского государственного экономического университета, 2009 – 259 с.

4. Постановление Администрации Приморского Края от 28 декабря 2018 г. №668-па «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Приморского края до 2030 года. «Стратегия социально-экономического развития Приморского края до 2030 г.», 2018 – 125 с.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК: 331.1

ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ПАО «НБАМР»

Ю.В. Масалова
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия.*

В современных условиях рынка большинство руководителей стремятся к сбалансированному развитию предприятия, его лидирующих позиций, стабильных показателей производства и ежегодном росте доходности организации. Всего этого возможно достичь, в том числе, при наличии сильных переменных внутренней среды организации. Одной из которых является, социальная и психологическая обстановка в трудовом коллективе. Благоприятный социально-психологический климат – ключевой аспект результативной деятельности организаций.

Ключевые слова: *социально-психологический климат, коллектив, факторы, ПАО «НБАМР».*

DIAGNOSIS OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE ORGANIZATION

In the current market conditions, most managers dream of a balanced development of the company, its leading positions, stable production indicators and the annual growth of the profitability of the organization. All this can be achieved in the context of the progress of economic ties, the multiplication of the scale and improvement of production technology. But no less important element of the success of any organization is its culture, social and psychological situation in the workforce. There is a direct relationship between the quality component of the products or services provided and the employee's understanding of the organization's values and the significance of their work.

Kew words: *socio-psychological climate, team, factors, PJSC "NBAMR".*

В социальной психологии коллектив изучается в качестве особенного качества группы, которое связано с общей деятельностью. В структуре социальной деятельности данная характеристика служит в качестве инструмента развития групп, которые существуют внутри этой системы. Благоприятный социально-психологический климат является ключевым аспектом результативной деятельности организаций.

Цель данной статьи заключается в изучении основных аспектов формирования социально – психологического климата в рамках организации.

Социально-психологический климат – это комплексное эмоционально-психологическое состояние коллектива профессионалов, отражающее степень довольства работников различными факторами жизнедеятельности. Именно социально-психологический климат может способствовать или осложнять продуктивную работу коллектива и развитие каждого отдельно взятого сотрудника.

Главные признаки благоприятного социально-психологического климата:

– доверие и высокий уровень требовательности членов группы друг к другу;

- наличие доброжелательной и деловой критики; свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, которые касаются всего коллектива;
- высокий уровень информированности членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении.

Положительное влияние на социально-психологический климат коллектива возможно при наличии следующих свойств личности: принципиальности, ответственности, дисциплинированности, активности в межличностных и межгрупповых отношениях, общительности, культуры поведения, тактичности. Отрицательно влияют на климат непоследовательность, эгоизм, бестактность и так далее.

Также важную роль играет подготовка человека к труду – уровень его знаний, умений и навыков.

Социально-психологический климат коллектива состоит из:

- системы социально-психологических характеристик группы;
- преобладающего и устойчивого психологического настроения коллектива;
- характера взаимоотношений в коллективе;
- интегральной характеристики состояния коллектива.

Руководитель способен осуществлять системное регулирование характера отношений в коллективе и влиять на социально-психологический климат организации. Для этого необходимы знания логики его формирования и осуществление менеджмента с учетом факторов, которые влияют на социально-психологический климат организации.

Доминирующим фактором, влияющим на формирование психологического климата в организации, является сам руководитель как лидер. Человек, который серьезно относится к своим обязанностям и обладающий положительными качествами, обычно подаёт пример для подражания для всех подчинённых. Но речь здесь идет только о формальном лидерстве. Часто в группе людей существует неформальный лидер, обычно, имеющий больший авторитет, чем официальный руководитель.

Для того, чтобы создать благоприятный психологический климат, руководителю следует подбирать коллег совместимых по темпераменту, опыту работы и возрасту с помощью собеседования, наблюдения, анкетирования и психологического тестирования; работать над мотивацией сотрудников; самому быть ярким примером для подражания; создать и поддерживать корпоративный дух; давать каждому работнику возможность реализоваться и оптимистичные перспективы на будущее.

Благоприятный социально-психологический климат коллектива может отслеживаться по некоторым составляющим:

- глобальная макросреда;
- локальная макросреда;
- физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда;
- удовлетворенность работой;
- характер выполняемой деятельности;
- организация общей деятельности;
- психологическая совместимость;
- стиль руководства.

В данной статье было проведено исследование в рыбодобывающей организации ПАО «НБАМР». Исследуемая организация является стабильным интегрированным предприятием, в состав которого входят дочерние компании и обособленные структурные подразделения. Численный состав персонала предприятия насчитывает 1600 человек.

Социально-психологический климат ПАО «НБАМР» можно оценить удовлетворительно: отсутствует доверие работников друг к другу, доброжелательная и деловая критика, в то же время неспособность работников скрывать свои эмоции и полное отсутствие деловой этики. Кадровая политика организации направлена на омоложение коллектива, коллектив преимущественно мужской.

Оптимизация психологического климата является важным резервом повышения эффективности групповой деятельности. Для разработки мероприятий по оптимизации психологического климата необходимо диагностировать его уровень развития и особенности. Ключевым инструментом определения характеристик социально-психологического климата конкретного коллектива является опрос, в ходе которого каждый участник группы отвечает на вопросы анкеты. Результатом опроса является анализ и диагностика ответов всех респондентов.

Провести опрос по выявлению уровня удовлетворенности социально-психологическим климатом, было решено среди такой категории персонала ПАО «НБАМР», как «плавсостав», так как в виду характера труда именно эта категория наиболее подвержена влиянию негативных факторов. Число сотрудников плавсостава ПАО «НБАМР» составляет 1 532 человека или 91, 84% от числа всего персонала.

По результатам исследования можно судить о удовлетворенном состоянии психологическим климатом в коллективе. Результаты анкетирования показывают, что социально-психологический климат плавсостава ПАО «НБАМР» необходимо корректировать путем проведения ряда мероприятий, в основном связанных с улучшением условий труда.

В ходе анализа социально-психологического климата коллектива предприятия были выявлены несовершенства, связанные с мотивацией сотрудников предприятия и недовольством деятельностью руководства в области развития персонала, что приводит к возникновению открытых и скрытых конфликтов на различных уровнях.

Таким образом, выявлено несовершенство морально-психологического климата коллектива ПАО «НБАМР», основной причиной чего в большей степени являются стратегически неверные действия и решения со стороны руководства, которые могут быть вызваны отсутствием долгосрочного планирования в данном вопросе. Предлагаемая программа мероприятий по совершенствованию деятельности предприятия в области совершенствования социально-психологического климата предприятия способствует его улучшению, что положительно отразится на производительности труда сотрудников и рентабельности предприятия. Социально-психологический климат в коллективе подвержен огромному влиянию условий труда, безопасности во время выполнения работ, а так же личных отношений с участниками коллектива.

В данной работе было рассмотрено влияние социально-психологического климата в коллективе на его участников, какие факторы могут способствовать ухудшению и улучшению социально-психологического климата.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что руководитель в силах сильно воздействовать на межличностные отношения коллективе, на отношение его членов к совместной деятельности, удовлетворенность условиями работы.

1. Парыгин, Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения: учебник / Б.Д. Парыгин. – СПб.: «Наука», 2014. – 192 с.

2. Кибанов, А.Я. Этика деловых отношений: учебник / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 424с.

3. Шарухин А.П. Психология менеджмента: учебное пособие / А.П. Шарухин. – СПб.: Речь, 2015. – 347 с.

4. Никифоров, Г.С. Психология менеджмента: учебник / Г.С. Никифоров. – СПб.: Питер, 2014. – 639 с.

5. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология: учеб. пособие / Л.Г. Почебут. – СПб.: Речь, 2018 – 298 с.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК: 001

МЕХАНИЗМЫ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Э.С. Мацанов
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия.*

В статье представлен обзор механизмов оценки конкурентоспособности персонала в организации основанный на различных моделях и методах. Представлен обзор трудов различных исследователей в области оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов в организации. Проанализированы методики оценки конкурентоспособности человеческого капитала разработанные

зарубежными учеными. Приведена прямая зависимость оценивания конкурентоспособности предприятий и оценки персонала на конкурентоспособность. Результаты исследования могут быть использованы в работе направленной на развитие конкурентных преимуществ персонала в организации.

Ключевые слова: конкурентоспособность персонала, оценка, эффективность, управление, кадры.

MECHANISMS FOR ASSESSING THE COMPETITIVENESS OF STAFF IN THE ORGANIZATION

The article presents an overview of the mechanisms for assessing the competitiveness of personnel in an organization based on various models and methods. A review of the works of various researchers in the field of assessing the competitiveness of human resources in the organization is presented. Analyzed methods for assessing the competitiveness of human capital developed by foreign scientists. The direct correlation between evaluating the competitiveness of enterprises and evaluating personnel for competitiveness is given. The results of the study can be used in work aimed at developing the competitive advantages of staff in the organization.

Kew words: *personnel competitiveness, evaluation, efficiency, management, personnel.*

Глобализации экономики и интеграции, является важным фактором национальной конкурентоспособности в стране. Национальная конкурентоспособность – это не только природные и финансовые ресурсы, но и ресурсы человеческие, то есть люди, их профессиональные и личностные качества, их трудовая мораль и стремление к достижению поставленных целей, их знания и умения, их творческие и новаторские способности.

Сегодня вновь подтверждается популярнейшая формула 30-ых годов прошлого столетия "кадры решают всё", которая и для нашего времени нисколько не утратила своей актуальности. Персонал является одним из важнейших ресурсов организации, необходимых для достижения всех её целей и задач. Сотрудники – главное достояние организации, которое надо сохранять, развивать и использовать для успеха в конкурентной борьбе.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что профессионализм в управлении персоналом, должен опираться на современные тенденции развития кадровой политики тем самым необходимо повышать конкурентоспособность персонала как внутри организации, так и за её пределами.

Научная новизна заключается в исследовании путей к определению конкурентоспособности работника, через совершенствование системы управления персоналом.

Цель статьи – дать определение конкурентоспособности персонала, изучить структуру и состав элементов конкурентоспособности работника. Проанализировать методы и модели оценки конкурентоспособности кадров

Цель достигается решением следующих задач: определение сущности и содержания системы управления персоналом, определение понятия конкурентоспособность персонала.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ, синтез, мысленное моделирование.

Система управления персоналом сегодня претерпевает кардинальные изменения как в нашей стране, так и в странах с развитой рыночной экономикой. Системы управления персоналом различаются. Связано это с тем, что в нашей стране система управления персоналом как значимое направление экономики стала формироваться сравнительно недавно. Источником развития системы управления персоналом выступает противоречие между целями работодателей и целями ее работников, которое проявляется в несоответствии требований к должностным обязанностям наемных работников со стороны работодателя и удовлетворенностью людей, в ней работающих; несоответствии уровня организации труда конкретным техническим и иным условиям производства [1, с.892].

Разрешение этих противоречий возможно при условии изменения сложившейся структуры, изменения целей персонала и перехода системы управления персоналом в новое качество.

Принципы построения системы управления персоналом должны учитывать потребности сотрудников и обеспечивать их мотивацию. Особенно следует делать упор на следующие элементы, такие как развитие талантов на предприятии. Данный факт будет способствовать не только совершенствованию системы управления персоналом, но и повышению конкурентоспособности персонала в организации.

Высокая конкурентоспособность работника является одним из факторов его востребованности на рынке труда и условием его определенной социальной защищенности. Кроме того, достижение организацией стратегических целей, сохранение своей конкурентоспособности во многом определяются наличием конкурентоспособного персонала. На макроуровне конкурентоспособность работников взаимосвязана с конкурентоспособностью национальной экономики и свидетельствует о степени достаточности ресурсов, направляемых на соответствующие цели, и их эффективном использовании. Измерение и оценка конкурентоспособности позволяют выявить качественные характеристики работников, а также позволит создать механизм позволяющий проводить оценку регулярно. Подходы к определению понятия конкурентоспособности работника, и оценка конкурентоспособности недостаточно изучены и неоднозначно трактуются различными исследователями. В современной России вопросы конкурентоспособности работников весьма специфичны [2, с.211].

Обзор научных источников показывает, что в отечественной экономической литературе уже накоплен определенный опыт оценки конкурентоспособности персонала, хотя до сих пор ее методы считаются дискуссионными, поскольку конкурентоспособность в сфере труда все еще остается новым направлением исследований не только отечественных, но и зарубежных ученых.

Рассмотрим, анализируя литературу по экономике труда, известные подходы к оценке конкурентоспособности персонала. В странах СНГ известны книги экономиста Фатхутдинова Р.А. исследующего вопросы конкурентоспособности. Он исходит из того, что оценку конкурентоспособности персонала следует осуществлять, исходя из его конкурентных преимуществ, которые бывают внешними по отношению к персоналу и внутренними. Внешние конкурентные преимущества персонала определяются конкурентоспособностью организации, где работает конкретный рабочий или специалист. Внутренние конкурентные преимущества могут быть унаследованными или приобретенными. Только исключительно талантливые люди могут быть в меньшей степени зависимыми от внешних обстоятельств.

Совершенствование системы управления персоналом в части повышения конкурентоспособности сотрудников требует от управленцев владения навыками в применении различных методов и моделей способных оценить, насколько конкурентоспособен трудовой коллектив.

Оценивание сотрудников – это основа разработки и реализации действенной системы их координирования и контроллинга. Она позволяет управленцу с большей продуктивностью реализовывать следующие кадровые процедуры:

- подбор штатных единиц;
- внутренние переводы;
- подбор резерва для развития компании;
- контроллинг;
- повышение квалификации, переподготовка сотрудников;
- мотивация подчиненных;
- составление обучающих программ для штатных единиц.
- повышение уровня конкурентоспособности.

С помощью реализации действенной системы в области оценивания кадров с целью повышения их конкурентоспособности можно выявить и проверить:

- выполнение сотрудниками своего функционала и его эффективность;
- личностные и поведенческие особенности работника, его сильные и слабые стороны, оптимальные участки работы для каждого, анализ которых позволит увеличить трудовую эффективность;
- компетентность подчиненных, их соответствие занимаемой должности или готовность выполнения новой работы;
- сопоставляемость персональных достижений со стандартными;
- возможности для карьерного роста подчиненных, требуемая ему обучающая программа;
- произошедшие с подчиненными изменения в лучшую или худшую сторону.

Итоги оценивания позволяют говорить об удовлетворении, неудовлетворении и существенном превышении трудовых стандартов теми или иными сотрудниками, что позволит принимать управленческие решения касаясь их – повышать, увольнять, работать над улучшением их навыков или повышением качества знаний, формировать достойный кадровый резерв.

В зависимости от эффективности, существуют механизмы оценки конкурентоспособности кадров, к ним можно отнести:

- оценка посредством ассесмент-центра или центра оценки;
- структурированное интервью;
- профтестирование;
- тестирование навыков;
- личностный тестинг;
- неструктурированное интервью;
- рекомендации.

Наиболее действенным и всеобъемлющим методом является ассесмент-оценка, ее нормативное регулирование [3, с.492].

Ассесмент-центр – это оценочная методика, в основе которой лежит наблюдение квалифицированными оценщиками (ассессорами) за поведением оцениваемых субъектов в смоделированных рабочих ситуациях или в ходе выполнения ими различных заданий, содержание которых обусловлено проблематикой работы в той или иной должности. Специалисты фиксируют его, обсуждают и оценивают для определения профпригодности работника. Востребованность данного метода высока. При грамотном его проведении и практическом применении полученных результатов можно существенно повысить конкурентоспособность хозяйствующего субъекта на рынке кадров, что немаловажно, поскольку человеческий ресурс, на сегодняшний день, по праву считается наиболее ценным. Он позволяет привлечь высококвалифицированных профессионалов, создав внутри компании такие условия, которые бы их заинтересовали. В ходе проведения Ассесмент-центра можно сформировать необходимое отношение работников к компании и работодателю. Кадровая обеспеченность метода и его компьютеризация весьма удобна. Эксперты в этой области проходят обучение, постоянно совершенствуют свои навыки и знания, что позволяет им выполнять работу эффективнее по сравнению с обычными кадровыми клерками, а технологическая оснащенность является ключом для проведения более объемной и глубокой диагностики. Затраты на проведение сравнительно небольшие, в особенности для крупных субъектов бизнеса, и включают в себя оплату труда экспертов, внешних консультантов, разработку и реализацию системы заданий. Метод отличается высокой результативностью и валидностью, то есть степенью достоверности порядком около 70-90 %.

В целом, конкурентоспособность персонала, как и конкурентоспособность предприятия, довольно широкое понятие, включающее в себя множество немаловажных аспектов, таких как прибыль на долю вложенного капитала; знания, умения специалиста, претендующего на предлагаемую должность; качество, привлекательность выпускаемой принятым персоналом продукции и т.д. Кроме того, оценку конкурентоспособности персонала следует осуществлять, исходя из его конкурентных преимуществ, которые играют различную роль для самого персонала. Виды конкурентных преимуществ персонала можно разделить на внешние – конкурентоспособность организации, в которой работает специалист и внутренние и личные качества работника.

Оценка определенной группы персонала может производиться по формуле, разработанной И.Л. Петровой, которая предложила свой подход к комплексной оценке конкурентоспособности персонала на предприятии.

Она строится на использовании баллов (a_u) и значимости (b_u),

$$K_p = N * 7 * a_i * b_u,$$

где: K_p – уровень конкурентоспособности конкретной категории персонала; N – количество экспертов; 7 – количество качеств персонала, подлежащих рассмотрению, a_i – весомость качества; b_u – оценка экспертом качества персонала по пятибалльной шкале (1 – отсутствует, 2 – редко, 3 – средне, 4 часто, 5 систематически) [4, с.188].

Несомненно, вышеперечисленные подходы, предложенные до появления, либо сразу после появления новой России, несут собой существенные преимущества, основополагающие критерии, без которых невозможен качественный анализ персонала на предприятии, тем более оценка эффективности его работы. Но, несмотря на это, все три метода не включают внешнюю составляющую как ситуацию на рынке труда, а также общее изменение рынка, экономической и политической ситуаций страны в системе мировых отношений

1. Фатхутдинов, Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – М.: «Маркетинг», 2015. – 892 с.

2. Портер, М. Международная конкуренция / М.Портер. –М.: Международные отношения, 2013. – 211 с.

3. Мякушкин, Д.Е. Комплексная оценка управленческого персонала: Assessment Center: формирование группы резерва руководителей: учебник для студ. вузов / Д.Е. Мякушкин. – М.: Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2012. – 496 с.

4. Доклад о человеческом развитии 2011. Устойчивое развитие и равенство возможностей: лучшее будущее для всех / пер. с англ.; ПРООН. – М.: Весь Мир, 2011. – 188 с.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК: 338

ПОНЯТИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ ЕЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ОСНОВ КАК СИСТЕМЫ

Нажэньгаова
магистрант

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Содержание Концептуальных основ представляет собой отдельную проблему и более подробно будет рассмотрено далее в работе; здесь упоминание перечня их составных частей и их логической взаимосвязи необходимо для того, чтобы подчеркнуть системность излагаемых в них положений и широту охватываемых вопросов. Исходя из этого, несмотря на смысловую нагрузку термина «принципы», позволяющую использовать его для перевода названия, представляется более корректным использовать термин «концептуальные основы», что обусловлено большей близостью к английскому оригиналу и системностью содержательных составных частей.

Ключевые слова: концептуальные основы, принципы, системность..

THE CONCEPT OF INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARDS ITS CONCEPTUAL FRAMEWORK AS A SYSTEM

The content of the Conceptual Framework is a separate issue and will be discussed in more detail later in the paper; here, a reference to the list of their constituent parts and their logical relationship is necessary in order to underline the consistency of the provisions set forth in them and the breadth of the covered questions. Proceeding from this, despite the semantic load of the term “principles”, which allows using it to translate a name, it seems more correct to use the term “conceptual foundations”, which is due to greater proximity to the English original and systemic content components.

Стоит указать одно из важнейших отличий актуальной версии Концептуальных основ от предыдущих, а именно недостаток принципа приоритета экономического содержания перед правовой формой. Этот принцип оказался неуместным, ввиду того, что во многих странах на законодательном уровне закреплены формы финансовой отчетности для внесения экономических данных. Кроме того, в новой версии документа отсутствует принцип осмотрительности, так как упор делается на правдивости предоставления информации.

Целью данной работы является определение сущности МСФО и ее концептуальных основ как системы.

В соответствии с поставленной целью, задачами работы является следующее:

1. Дать понятие международным стандартам финансовой отчетности.
2. Рассмотреть содержание Концептуальных основ.
3. Сделать выводы.

С точки зрения автора, для определения понятия Международных стандартов финансовой отчетности принципиальным является их понимание как системы. Возможность трактовки МСФО как системы обусловлена наличием единого системообразующего фактора – Концептуальных основ. К сожалению, в российской экономической литературе не сложилось:

- ни единообразия в переводе названия Концептуальных основ и в отражении их содержания;
- ни разработанного понимания МСФО как системы, базирующейся на Концептуальных основах.

Напомним, что официальное название данного документа – Концептуальные основы подготовки и представления финансовой отчетности (Frame work for thePreparation and Presentation of Financial Statements).

Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО) представляют собой учетную систему, функционирующую на международном уровне, и их исключительностью является то, что они включают одновременно и концептуальные основы составления отчетности, и собственно стандарты финансовой отчетности [2, с. 5].

Автором предлагается перевод термина «Framework» как «Концептуальные основы», и, также полного названия документа – как «Концептуальные основы подготовки и представления финансовой отчетности». Предложенный авторский перевод используется во всем тексте существующей работы. Отметим, что многовариантность перевода необходимо учитывать при изучении литературы, посвященной проблематике МСФО на русском языке [4, с. 5].

Системность МСФО упоминается в российских источниках достаточно эпизодически.

Например, встречаются следующие упоминания:

«МСФО представляют собой систему стандартов учета и отчетности, которая обеспечивает достоверной информацией не только внешнего пользователя — инвестора, но и органы управления предприятием»;

«Международные стандарты финансовой отчетности — это целостная творческая мировоззренческая система, требующая от работников, применяющих ее, особого менталитета, смелости формулировать обоснованные профессиональные суждения, брать на себя ответственность за эти суждения, иметь достаточную уверенность, что принятые решения приведут к формированию качественной финансовой отчетности»;

«МСФО представляют собой систему правил ведения бухгалтерского учета и составления финансовой отчетности, функционирующую на международном уровне».

Однако во всех этих источниках концепция системы никак не развивается, и интерпретация МСФО как «системы мировоззрения», несмотря на ее правильность, носит слишком общий характер. [1, с.5]

Наибольшую последовательность в определении системы МСФО можно найти у Л.З. Шнейдмана. Как говорилось ранее, в основе системы МСФО, Л.З. Шнейдман выделяет Предисловие к МСФО, Принципы подготовки и представления финансовой отчетности, Стандарты, Пояснения к стандартам. Именно этот подход к определению МСФО как системы представляется в целом законным, однако структура самой системы в данной работе ограничивается только узким пониманием МСФО, а системный подход не был никак обоснован и детально разработан.

Учитывая, что интерпретация МСФО как системы имеет фундаментальное значение и возможна в результате присутствия системообразующего фактора – концептуальных основ, в этом разделе представляется необходимым более детально обосновать авторский подход к определению МСФО. как система, основанная на концептуальных основах.

Совет по МСФО использует концептуальную основу при новых разработках или существенно пересмотренных МСФО, а также при внесении изменений в существующие МСФО.

Концептуальные основы являются основным источником информации для составителей финансовой отчетности в отсутствие конкретных указаний по МСФО в МСФО.

Обоснование толкования МСФО как целостной системы, основанной на единой концептуальной основе, по мнению автора, может быть реализовано:

- с официальной позиции;
- с осмысленной позиции.

Формальным обоснованием этого утверждения являются положения, представленные в тексте самого МСФО.

В предисловии к МСФО говорится: «МСФО основаны на Концептуальной структуре, которая определяет концепции, лежащие в основе информации, представленной в финансовой отчетности общего назначения. Целью Концептуальной основы является содействие последовательной и логичной формулировке МСФО. Концептуальная основа также обеспечивает основу для использования профессионального суждения при решении вопросов бухгалтерского учета. [3, с.5]

В самой Концептуальной структуре выделены следующие задачи этого документа:

- оказывать содействие Совету Комитета по международным стандартам в разработке будущих международных стандартов и пересмотре существующих;
- оказывать содействие Совету Международного комитета по стандартам в обеспечении гармонизации правил, стандартов бухгалтерского учета и процедур, связанных с представлением

ем финансовой отчетности, обеспечивая основу для сокращения числа альтернативных интерпретаций бухгалтерского учета, разрешенных международными стандартами;

- оказывать помощь национальным органам по стандартизации в разработке национальных стандартов;

- помогать составителям финансовой отчетности в применении международных стандартов и решении проблем, которые еще не отражены в международных стандартах;

- помочь аудиторам сформировать мнение о соответствии финансовой отчетности международным стандартам;

- помогать пользователям финансовой отчетности в интерпретации информации, представленной в финансовой отчетности, подготовленной в соответствии с международными стандартами;

- предоставлять заинтересованным сторонам в работе Комитета по международным стандартам информацию о подходах к разработке международных стандартов.

Следовательно, мы можем сказать, что концептуальная структура имеет тройную функцию:

- они определяют единые принципы формирования финансовой отчетности;

- они являются основой для обеспечения единого подхода к решению вопросов содержания и формирования финансовой отчетности при разработке Международных стандартов финансовой отчетности;

- они обеспечивают основу для профессионального суждения или учетной политики в отсутствие конкретных требований МСФО, что также способствует повышению единообразия решения проблем в рамках финансовой отчетности, которая соответствует требованиям МСФО. [2, с.5]

Эта функциональная нагрузка определяет место Концептуальных Основ в системе МСФО: Концептуальные Основы являются основной основой, обеспечивающей единство МСФО как системного целого.

Таким образом, толкование Международных стандартов финансовой отчетности как системы, основанной на концептуальных основах, формально вытекает из позиции разработчиков этих стандартов, заявленной в тексте.

1. https://ru.wikipedia.org/wiki/Концептуальные_основы_финансовой_отчётности

2. https://www.minfin.ru/common/upload/library/2014/06/main/kontseptualnye_osnovy_na_sayt.pdf

3. <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=160581&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.47499899475346585#09862274113544025>

4. <https://glavkniga.ru/situations/k505733>

Рубрика: Менеджмент

УДК: 331.56:336

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Е.С. Низовцева
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В существующей статье будут охарактеризованы представления о повышении мотивации в современном мире. Материальные и нематериальные инструменты, которые являются, своего рода, индивидуальной формой воздействия на систему мотивации будут представлены в виде таблицы. В данной работе представлены и другие инструменты по мотивированию персонала. Также, выявлены предполагаемые зоны по совершенствованию системы мотивации.

Ключевые слова: *мотивация, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, формы морального поощрения, инструменты мотивирования персонала, мотивация персонала.*

IMPROVEMENT OF WORK MOTIVATION SYSTEM

The existing article will describe the idea of increasing motivation in the modern world. Tangible and intangible tools, which are a kind of individual form of influence on the motivation system, will be presented in the form of a table. This paper presents other tools to motivate staff. In addition, the proposed areas for improving the motivation system were identified.

Kew words: *motivation, material stimulation, non-material stimulation, forms of moral encouragement, tools of staff motivation, personnel motivation.*

Актуальность выбранной темы заключается в том, что в связи с большими проблемами в мотивации персонала большое количество сотрудников из разных организаций не могут должным образом вкладывать свой потенциал в проделанную работу, неправильно замотивированный сотрудник понапрасну растрчивает свой опыт.

Научная новизна данной статьи подразумевает под собой данную автором точку зрения сущности системы мотивации персонала, которая основана на единстве процесса и результата мотивации.

Цели и задачи данной исследовательской работы будут включать в себя:

- прирост прибыли организации и снижение затрат в следствие достижения поставленных целей и задач;
- увеличение результата проделанной работы каждого сотрудника;
- рост эффективности деятельности исследуемой организации благодаря определению и приведению в жизнь системы мотивирования сотрудников;
- создание команды по качественному и результативному управлению.

Что касаето методов исследования мотивации, то были использованы следующие:

- применение тестов-заданий и тестов-опросников;
- интервью и анкетирование;
- проективные методики.

Переходя к основной части данной статьи, хочется представить современные идеи повышения мотивации персонала. Отдельные формы влияния на систему мотивации, такие как нематериальные и материальные инструменты, представленные в табличной форме. Основываясь на традиционную систему мотивации в данной статье предлагаются и другие инструменты по стимулированию персонала. Выделяются возможные области для улучшения системы мотивации. Также, выделяются предложения по улучшению системы мотивации с ограниченным бюджетом.

На данный момент все больше внимания уделяют вопросам стимулирования и мотивации деятельности сотрудников организации как одной из важных функций управления, которая дает возможность руководителям организации рационально управлять работниками и успешно осуществлять свою деятельность в соответствии с намеченными целями по улучшению организационного и производственного процесса. Внедрение новых систем управления и совершенствование в условиях высокой конкуренции осуществляется с учетом индивидуальной мотивации сотрудника, его симулирования в зависимости от количества и качества работы [1].

Что касаето определения мотивации и стимуляции, то существует большое количество точек зрения. В целом, определение мотивации выглядит так: мотивация – это совокупность внутренних и внешних факторов, которые стимулируют желание и энергию человека на поддержание интереса и посвящение его определенной деятельности либо приложении усилий для достижения цели [2]. Под мотивацией принято подразумевать стимул к активному выполнению работы отдельных лиц и групп, которые связаны с необходимостью удовлетворить отдельные потребности. Тем не менее мотивация – это побуждение работников к деятельности.

Подводя итоги, можно сказать, что мотивация подразумевает под собой определенные движущие силы, которые побуждают работников активно выполнять свои действия, направленные на достижение целей, поставленных в рамках их трудовой деятельности, с затраченными на то усилиями, настойчивости и добросовестности.

Методы, которые применяются для коллективного стимулирования, могут быть совершенно разными и могут зависеть как от разработки системы стимулирования в организации, так и от характеристик самой организации и общей системы управления [3, с. 389-393].

Выделяют следующие методы стимулирования работы:

- организационные;
- морально-психологические;

– материальные.

По итогам проведения анализа традиционной системы мотивации сотрудников, используемые личные инструменты по стимулированию мотивации представлены в табл. 1.

Таблица 1

Личные инструменты воздействия на систему мотивирования

Индивидуализирование	Материальные средства стимулирования	Нематериальные средства стимулирования
По трудовому вкладу	Аккордная расценка, премирование, стимулирующие доплаты, оплата за среднюю производительность, дополнительные выплаты за эффективность.	Творческое стимулирование, стимулирование свободным временем, за счет высокой производительности труда сокращение рабочего времени в результате его экономии.
По результатам трудовой деятельности предприятия	Оплата по результатам, премии по результатам.	Оповещение о делах в организации и их состоянии, привлечение сотрудников при решении индивидуальных проблем.
По потребностям	Равноценное разделение работы и личной жизни, возможность выбирать стимулы по принципу «кафетерия», компенсация части затрат на социально-бытовые услуги добровольного характера	Часть организационной культуры, повышение качества условий труда, психологического климата в коллективе, распределение трудовой деятельности по навыкам, ротация.
По компенсациям	Расчет, основываясь на профессиональные знания и умения, премиальные бонусы, премиальные поездки, компенсация оплаты за обучение и повышение квалификации.	Продвижение по карьерной лестнице, передача полномочий, возможность обучения внутри организации, повышение качества условий труда.

Как видим, исходя из рассматриваемых параметров, мы можем выделить некоторые направления по совершенствованию системы мотивации работников:

Введение системы по оценке стоимости рабочих мест или должностей;

Регулирование бонусных ставок;

Улучшение уровня последовательности оценивания результатов трудовой деятельности по выделенным данным эффективности;

Улучшение системы непрямого материального стимулирования;

Улучшение системы духовного стимулирования [4, с. 41-44].

Обычно, в организациях, как правило в малых, не хватает средств для материального стимулирования персонала. Главными препятствиями для предполагаемых мероприятий являются финансы. Финансы выделяются главой организации для реализации организационных мероприятий, которые направлены на повышение мотивации.

Именно поэтому в области выделенных областей развития мы предполагаем, что разумно будет реализовать идеи по совершенствованию мотивации персонала, которые представлены в табл. 2.

Таблица 2

Идеи по совершенствованию мотивации персонала

Область развития	Идеи по совершенствованию
Введение системы по оценке стоимости рабочих мест или должностей;	Выделение с помощью экспертной оценки мотиватора стоимости для рабочих мест, которые что-то значат для компании. Определение уровня значимости для каждой должности отобранных оценочных факторов. Разработка экспертной оценки стоимости раб. мест в баллах и ее внедрение. Обработка по итогам оценивания. Корректирование порядка оценки трудовой деятельности сотрудников организации с применением результатов оценки стоимости раб. мест. Разработка нормативных документов для того чтобы произвести оценку стоимости работ, которые отражают правила и последовательность проведения оценки, а также условия для обновления результатов оценки.

Область развития	Идеи по совершенствованию
Регулирование бонусных ставок;	Совершенствование числа уровней детализации индикаторов вознаграждений. Снижение доли надбавок за сотрудников, принятых за отопительный период. Приведение вознаграждений в зависимости от стратегических целей организации в определенной области ее деятельности.
Улучшение уровня последовательности оценивания результатов трудовой деятельности по выделенным данным эффективности;	Внедрение системы по учету нареканий для того чтобы повысить непредвзятость (объективность) оценки. Оптимизация процедуры оценки.
Улучшение системы непрямого материального стимулирования;	Выбор и описание групп должностей с разграниченным социальным пакетом. Дефиниция содержания социальных пакетов. Тематическое исследование. Небольшое изменение содержания определенных соц. договоров с условием мотивации направленной сотрудниками. Прямая стимуляция.
Улучшение системы духовного стимулирования.	Увеличение и систематизирование определенных моральных стимулов. Упорядочивание системы морального стимулирования.

В пределах данной системы возникла необходимость и предложение внедрить элементы бюджетирования. То есть, упорядочить определенную сумму расходов, ее бюджет, которая нужна чтобы исполнять возложенные на нее функции. Именно при этом в организации мотивация постепенно становится ядром затрат, тогда сумма материальных стимулов для работников зависит от уровня исполнения установленных показателей ее деятельности, но если посмотреть с другой стороны, то от показателей эффективной деятельности всей организации [5, с. 32–36].

Формируемый за счет поступающих средств фонда материального стимулирования работников организации, премиальный фонд должен являться источником материального стимулирования сотрудников.

Примерный механизм по стимулированию для организации предложим и отобразим в табл. 3.

Таблица 3

Механизм материального стимулирования сотрудников организации

№п/п	Главные показатели и условия вознаграждения сотрудников	Величина отчислений в фонд вознаграждения	Вспомогательные условия вознаграждения
1.	Исполнение намеченного плана осуществления работ торговым персоналом	40 процентов от назначенного размера фонда вознаграждения	Соблюдение сметы затрат, которые связаны с исполнением функций, которые возложены на предприятие
2.	Исполнение намеченных объемов и вида выполненных работ сотрудниками	60 процентов от назначенного размера фонда вознаграждения	Бесперебойная работа сотрудников

Кадровый фонд вознаграждения в организации должен быть из двух частей:

40 процентов от назначенного размера премиального фонда, который начисляется, когда организация выполняет рабочий план;

60 процентов от назначенного размера премиального фонда, который берется, когда организация перевыполняет намеченный план.

Как вариант, если использовать форму нематериального, а морального поощрения, то можно применять программу по мотивированию свободного времени, такие как:

Дать работникам возможность уходить в дополнительный отпуск. Отпуск, как правило, предоставляется для определенных условий труда или для определенной работы, если они не граничат со стандартами гигиенических, санитарных и трудовых норм, такие как вредные условия труда или ненормированный график работы и так далее. Отпуск предусматриваемый для

определенных условий трудовой деятельности гарантируется Трудовым кодексом Российской Федерации.

Осуществление трудовой деятельности по свободному графику. Концепция данного предложения заключается в том, чтобы сотрудник сам выбирал начало рабочего процесса, его окончание и продолжительность. Он сам определяет режим работы.

Необходимо создать банк по использованию рабочего времени, для того чтобы можно было организовать осуществление трудовой деятельности по свободному графику для конкретных категорий работников, например, сотрудников, которые получают дополнительное образование. Для каждого работника, который имеет свободный график необходимо вести учёт начала рабочего дня, его окончания и продолжительности. По окончании месяца будет подведен итог по количеству отработанных часов работником, что соответствует заданным критериям. Если работник перевыполнил свою норму, то в последствии он может добавить перевыполненные часы в свой отпуск, либо взять дополнительный выходной [6, с. 78–83].

Таким образом, можно сделать вывод, что совершенствование системы мотивации производится, основываясь на нематериальное и на материальное стимулирование работников организации. Итогом мер, которые были предложены по усовершенствованию системы мотивации будет совершенно новая форма индивидуального воздействия на систему мотивации работников организации.

Данная программа поспособствует постоянному улучшению в организации, позволит лучше ощущать мотивацию персонала и позволит сделать ее более управляемой. И, что немало важно, поспособствует поддержанию экономического эффекта.

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. ст. 3301.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2003 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2003. 31 декабря.

3. Бакеева, Й.Р. Риски, возникающие при совершенствовании системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии / Й.Р. Бакеева, А.С. Большева // Аллея науки. 2018. Т. 4. № 4 (20). С. 389–393.

4. Добролюбов, Е.А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала / Е.А. Добролюбов // Банковские технологии. 2016. № 3. С. 41–44.

5. Мартынов, Р.Р. Разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации и стимулирования в организации / Р.Р. Мартынов // Студенческий форум. 2018. № 15 (36). С. 32–36.

6. Сысоев, М.О. Совершенствованию системы мотивации персонала УЛХ во на основе нематериальные стимулирования / М.О. Сысоев, А.В. Яковлев, Н.М. /Бухонова / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2018. Т. 6. № 2 (38). С. 78–83.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК: 338

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

М.В. Новикова
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия.*

Для современной России актуальной является проблема формирования корпоративной культуры в организациях. Это крайне необходимо для правильной и эффективной работы предприятий. В статье раскрывается сущность, историческое развитие корпоративной культуры в организациях в России, этапы формирования корпоративной культуры организации.

Ключевые слова: корпоративная культура, организационная структура, Россия, психологический климат, менеджмент, межличностные отношения, стимулирование.

FORMATION OF CORPORATE CULTURE OF THE ORGANIZATION

For modern Russia, the actual problem is the formation of corporate culture in organizations. This is extremely necessary for the correct and effective work of enterprises. The article reveals the essence, the historical development of corporate culture in organizations in Russia, the stages of formation of the corporate culture of the organization..

Key words: corporate culture, organizational structure, Russia, psychological climate, management, interpersonal relations, stimulation.

Корпоративная культура – это устоявшаяся модель поведения всех членов организации, включающая в себя ценности и традиции предприятия, нормы поведения, корпоративный стиль, взаимоотношения внутри компании и за её пределами (с клиентами и другими организациями). Корпоративная культура напрямую зависит от социологии, психологии, культурологии, управления, организационного поведения и так далее.

Актуальность данной работы заключается в формировании корпоративной культуры, которая позволит повысить эффективность предприятия.

Научная новизна заключается в разработке новых методах формирования корпоративной культуры предприятия.

Цель статьи – разработать план формирования корпоративной культуры на предприятии.

Для достижения цели статьи решаются следующие задачи: определение понятия и типов корпоративной культуры, рассмотрение становления корпоративной культуры в России, разработка методов формирования корпоративной культуры на предприятии.

Методы исследования, которые применяются в данной статье: анализ.

Корпоративная культура – это весьма сложная система, которая в большой степени зависит от исторических особенностей становления, политической составляющей, стиля управления организацией и его целей, специфики общения внутри организации, условий труда и множества различных условий. [4, с. 51]

Организационная структура большинства предприятий бывшего СССР формировалась по функциональному принципу в зависимости от работы, выполняемой подразделениями предприятия. В то время немалое внимание уделялось организационной культуре на предприятиях, для формирования которой активно проводились корпоративные торжества, демонстрации, использовалась символика, униформа. Благодаря подобным вещам сотрудники фирмы обретают корпоративный дух. [2, с. 33]

Вместе со спадом экономики в России возник свободный рынок, произошла приватизация, что повлекло за собой значительные изменения. Для поддержания и обеспечения конкурентоспособности фирме необходимо обладать организационную структуру, позволяющую сконцентрировать всю работу на определенном производстве и определенном клиенте. Подобный подход требует разработки стратегических целей фирмы.

Данный этап в экономике страны значительно затруднил управление предприятием и привел к жесткой самоорганизации. В связи с этим появился спрос на корпоративную культуру и её эффективное формирование.

Корпоративная культура рассматривается как совокупность идей, взглядов, ценностей, которые разделяют все члены организации, и которые определяют поведение и действия сотрудников. Взгляды, ценности и идеи компании могут быть различными, что зависит от основополагающих интересов всего предприятия или его отдельных членов. Ценности или сама организация в целом отражаются в символике элементов духовной и материальной составляющей, а именно стиля в общении и взаимодействии между сотрудниками предприятия, символики, традиций, фирменной одежды. [6, с. 189]

В соответствии с современной концепцией менеджмента основополагающим элементом является социальная ответственность менеджмента перед персоналом организации и обществом в целом. На сегодняшний день человек считается ключевым ресурсом предприятия, поэтому формируются условия для развития потенциала каждого сотрудника, что способствует продуктивной работе всей организации в целом.

Корпоративная культура является одним из особо действенных способов мотивации подчиненных. Сразу после удовлетворения материальных потребностей человек стремится к удовлетворению духовных. В этом корпоративная культура имеет особое значение. [3, с. 62]

Основополагающим принципом является создание общей психологии и общей цели людей, которые представляют персонал компании. Руководитель компании формирует основу организационной культуры, его идеология, профессиональный опыт и отношение определяют атмосферу в организации. При создании организационной культуры необходимо понимать, что ею нельзя управлять напрямую, лишь создать благоприятные условия для его формирования.

Корпоративная культура организации обусловлена её типом и имеет свои особенности в зависимости от конкретных характеристик организации и её работников. Специфика организационной культуры включает в себя специализацию фирмы, руководителя как личность, конкретные характеристики отдельного работника, стиль управления, особенности процессов разрешения проблем, способы распространения и обмена информацией, взаимоотношения между работниками и специфика их коммуникации.

На данный момент в России установилось четыре разновидности корпоративных отношений. При условии функционирования организации в соответствии с правилами и стандартами, которые гарантируют ее эффективную работу, корпоративная культура считается бюрократической. При таком типе установлена административная иерархия внутри организации, где каждый сотрудник имеет конкретные рабочие обязанности. Положение в иерархии считается главным источником власти, а решения принимаются исключительно руководителем предприятия. Этот тип организационной культуры встречается, как правило, в крупных фирмах, имеющих стабильные позиции. [1, с. 72]

Второй вариант организационной культуры часто образуется в фирмах, в которых руководитель является не только владельцем, но и менеджером. Помимо административной власти он обладает хорошими лидерскими качествами. Кроме такого лидера есть группа топ-менеджеров, с помощью которых руководитель управляет фирмой. Сотрудники компании с таким типом культуры могут быть менее ограничены в своих действиях, чем в бюрократически-ролевых организациях, они более инициативны и даже принимают участие в принятии решений. При этом контроль за подчиненными более жесткий, чем в других типах организационной культуры. Личная лояльность по отношению к руководителю является основополагающим для данного типа корпоративной культуры. Такой тип корпоративной культуры больше подходит организациям на их старте работы, так как он обеспечивает мобильность и содействует легкой адаптации на рынке.

Третий тип организационной культуры – личностно-ориентированный. Он характеризуется персоналом с высоким уровнем личной ответственности и профессионализмом. Данный тип открывает обширные возможности для реализации личных потребностей и повышает инициативу у персонала. Способность персонала к компромиссу и независимости друг от друга является основополагающим для данного типа. Работа сотрудников координируется руководителями без жесткого контроля, при этом они работают самостоятельно. Профессиональная и точная реализация обязательств – основополагающий критерий продуктивности в такой организации. При этом наблюдаются дружеские взаимоотношения между членами организации и с другими компаниями с аналогичным типом корпоративной культуры. Руководитель в иерархии взаимоотношений данного типа культуры занимает положение первого среди равных, но каждое решение принимается коллективно. В данном процессе рядовые сотрудники лично принимают участие и осведомлены о планах руководителя. К предприятиям данного типа можно отнести юридические и консалтинговые фирмы, а также фирмы, связанные с дизайном и архитектурой.

Последний тип организационной культуры – проблемно-ориентированная культура. Это видно по фирмам, которые работают для решения конкретных задач. Структура таких организаций довольно расплывчата. Однако должностные обязанности каждого сотрудника четко сформулированы, и каждый человек несет ответственность за свою сферу деятельности. Работа персонала поддается жесткому контролю. Руководитель организации такого типа корпоративной культуры является координатором и не акцентируется на своем лидерстве. Аналогично организациям с личностно-ориентированной культурой, персоналу доступна вся внутренняя информация, а все решения принимаются коллективно.

Все элементы корпоративной культуры напрямую зависят от руководителя, так как именно он обладает властью и формирует имидж организации. Изначально руководителю организации необходимо понимать, что идеальный образ фирмы формируется исходя из ее задач. Одним из

наиболее важных моментов является рассмотрение сотрудником организационных целей как своих собственных.

Положительное отношение руководителя, объективная оценка успехов конкретного подчиненного, предоставление возможностей для профессионального и карьерного роста, благоприятный психологический климат в организации, понимание важности выполняемой работы и личной важности для ее реализации, взаимопонимание с руководителями и коллегами – все это положительно влияет на корпоративную культуру организации. [7, с. 174]

Существует множество методов, обеспечивающие эффективное функционирование корпоративной культуры. Особенно эффективен индивидуальный метод для конкретной страны, отрасли, предприятия, из чего можно сказать, что невозможно определить единый, подходящий для всех метод. [5, с. 110]

Формирование корпоративной культуры это продолжительный и трудоемкий процесс, как правило включающий в себя следующие этапы:

- анализ сложившейся на данный момент корпоративной культуры организации;
- разработка корпоративного кодекса организации, включающая определение миссии, определение общих правил поведения членов организации, разработка традиций и символики;
- определение форм и методов работы с персоналом;
- реализация разработанных мероприятий;
- анализ результатов проведенной работы по совершенствованию корпоративной культуры.

Для анализа устоявшейся корпоративной культуры широко применяются анкетирование, интервьюирование, гласные и негласные традиции, то есть «кодекс» организации, анализ сложившейся специфики управления.

Чтобы сформировать результативную инновационную корпоративную культуру применяются семинары, тренинги, разработка и проведение корпоративных мероприятий.

Благоприятный психологический климат и теплые взаимоотношения открывают возможность достичь целей как отдельного сотрудника, так и всей компании в целом. Особенно это видно в сложных ситуациях, так как такая организация более конкурентоспособна и имеет сотрудников, готовых оказать поддержку друг другу и своей фирме.

Усовершенствование корпоративной культуры гарантирует целесообразность и согласованность стратегических задач предприятия и прогрессивных тенденций в отрасли и сообществе в целом. Также повышается активность работников, что в свою очередь приводит к появлению идей по модернизации процессов на организационном уровне, влияющих на рост продуктивности управления предприятием.

1. Албастова, Л.Н. Технология эффективного менеджмента / Л.Н. Албастова. – М.: ПРИОР, 2018. – 288 с.

2. Капитонов, Э.А. Феномен корпоративной культуры // Корпоративная культура и PR: учеб. пособие / Э.А. Капитонов, А.Э. Капитонов. – М.; Ростов н/Д., 2016. – 417 с.

3. Колесников, А.В. Корпоративная культура / А.В. Колесников. – М., 2018. – 167 с.

4. Пеша., А.В. Организационная культура / А.В. Пеша. – М.: Бук, 2017. – 181 с.

5. Пеша, А.В. Формирование корпоративной культуры организаций сферы обслуживания / А.В. Пеша. – М.: Бук, 2017. – 139 с.

6. Смирнова, В.Г. Организационная культура. – М.: ЮНИТИ, 2018. – 306 с.

7. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн; пер. с англ. В.А.Спивака. – СПб.: Питер, 2016. – 336 с.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА ООО «ХАПК «ГРИН АГРО»

В.А. Огорокова, Д.Д. Петрова
бакалавры
Е.А. Нигай
научные руководитель

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
г. Владивосток. Россия*

В данном исследовании был проведен анализ существующей системы мотивации и стимулирования персонала в ООО «ХАПК «Грин Агро». Рассмотрены материальные и не-материальные способы мотивации, способствующие повышению эффективности труда персонала. В ходе проведенной работы были выявлены основные проблемы, а также предложены способы их решения.

Ключевые слова: *мотивация и стимулирование персонала, корпоративная культура, лояльность, оплата труда, адаптация..*

MOTIVATION AND STIMULATION OF PERSONNEL LLC "HAPK "GREEN AGRO»

This study analyzed the existing system of personnel motivation and stimulation in "HAPK "Green Agro" LLC. Material and non-material methods of motivation contributing to the improvement of personnel labor efficiency were considered. In the course of the work, the main problems were identified and the ways to solve them were suggested.

Kew words: *motivation and stimulation of personnel, corporate culture, loyalty, remuneration, adaptation.*

Эффективно организованная система мотивации и стимулирования, позволяющая в наибольшей степени совмещать интересы и потребности сотрудников со стратегическими планами предприятия, напрямую способствует повышению производительности труда, что в свою очередь повышает результативность производства. Так, управление не может быть эффективным, без целенаправленного и умелого воздействия на работников, без качественной системы мотивации труда.

Актуальность исследования обусловлена тем, что мотивация и стимулирование персонала в современных условиях развития, является одним из самых важных элементов системы управления, влияющих на развитие и успешное функционирование любой организации.

Совершенствование системы мотивации и стимулирования является стратегически важным направлением деятельности, для любой организации, при реализации которого необходимо:

- проанализировать существующую систему мотивации и стимулирования персонала в предприятии;
- разработать практические рекомендации по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда.

При написании статьи использовались следующие качественные и количественные методы исследования, как синтез, наблюдение, анализ и метод систематизации.

Мотивация – это сложный процесс формирования у субъекта внутренних побудительных сил к действию под влиянием внешних стимулов и внутренних характеристик сознания, а именно потребностей, интересов и ценностных ориентаций [2, с.811]. Таким образом, мотивация является важнейшей функцией управления, которая представляет собой основу формирования базовых трудовых ценностей и установок работников в любой организации.

Исходя из потребностей персонала мотивацию можно разделить на материальную, в виде стимулирования, и нематериальную.

Суть этого отличия стимулирования от мотивации состоит в том, что стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование [3, с. 168]. Таким

образом, стимулирование – это комплекс материальных благ, получаемых работниками за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации [4, с. 314].

ООО «ХАПК «Грин Агро», реализующий свою деятельность под холдингом ООО «Сфера Менеджмент», было образовано в 2008 году и в настоящее время является крупнейшим предприятием по производству и переработке молочной продукции полного и закрытого автоматизированного цикла на Дальнем Востоке. Предприятие осуществляет 53 вида деятельности, основным из которых является животноводство. На 2018 год общее поголовье скота составляет 3001 голов, из них 1625 голов дойного стада [1].

Персонал ООО «ХАПК «Грин Агро» подразделяется на такие категории работников, как руководители (14,69%), специалисты (27,27%) и рабочие (58,04%). Средний возраст сотрудников составляет 41 год и имеет средний стаж работы на предприятии 3,5 лет. Категория рабочих, исходя из специфики предприятия, состоит из следующих основных должностей, как операторы машинного доения, операторы по уходу за животными, операторы зернотока-кормоцеха, телятницы, водители, кладовщики и другие.

Высшее образование, из общего количества персонала, имеет 36 процентов работников организации, 46 процентов работников с средне профессиональным образованием, оставшиеся 18 процентов со средним общим и основным общим образованием, что является стандартным показателем для организации с сельскохозяйственной направленностью.

В ООО «ХАПК «Грин Агро», по состоянию на 2018 год, 46 процентов сотрудников прошли повышение квалификации, а именно сотрудники категории руководителей и специалистов.

В таблице 1 представлены данные об изменении численности сотрудников в ООО «ХАПК «Грин Агро».

Таблица 1

Динамика изменения численности сотрудников

Годы	Численность сотрудников	Абсолютное отклонение от 2014 года	Относительное отклонение от 2014 года, %
2014	94	–	–
2015	93	-1	98,94
2016	101	7	107,45
2017	110	16	117,02
2018	143	49	152,13

Из данных представленных в таблице 1 в динамике видно увеличение численности сотрудников предприятия, так в 2014 году этот показатель составил 94 человек, что в сравнении с 2015 годом больше на 1,06 процента, в сравнении с 2016 годом меньше на 7,45 процента, в сравнении с 2017 годом меньше на 17,02 процента, в сравнении с 2018 годом меньше на 52,13 процента.

Отклонение численности сотрудников предприятия от штатных единиц объясняется тем, что большинство сотрудников категории руководителей и специалистов работают в ООО «ХАПК «Грин Агро» в качестве внутренних или внешних совместителей не на полную ставку.

Плановый показатель текучести персонала в ООО «ХАПК «Грин Агро» составляет 4 процента на каждый отчетный период. Так, текучесть персонала на 2018 год составила 1,54 процента, в целом наблюдается снижение текучести на каждый период. Средний показатель стабильности персонала на период с 2014 года по 2018 год составил 97,06 процентов. Низкий показатель текучести свидетельствует о том, что все механизмы функционирования предприятия налажены и позволяют удерживать и привлекать нужный персонал. Также большую роль играет территориальное месторасположение комплекса предприятия, являясь единственным крупным работодателем в данном районе.

На данный момент основной целью ООО «ХАПК «Грин Агро» является увеличение производства молока, за счет расширения базы комплекса, а именно строительство еще одной базы полного цикла производства, и дальнейшего увеличения поголовья скота. Соответственно на данном этапе развития организационная стратегия направлена на расширение базы всего комплекса. Исходя из стратегии организации, основные силы кадровой политики направлены на

закрепление уже имеющегося кадрового состава и на привлечение нового, с целью будущего расширения кадров.

В системе мотивации ООО «ХАПК «Грин Агро», как представлено на рисунке 1, применяются различные формы работы с персоналом, которые затрагивают основные потребности сотрудников, а именно такие методы мотивации, как:

- материальная;
- нематериальная [5, с.38].

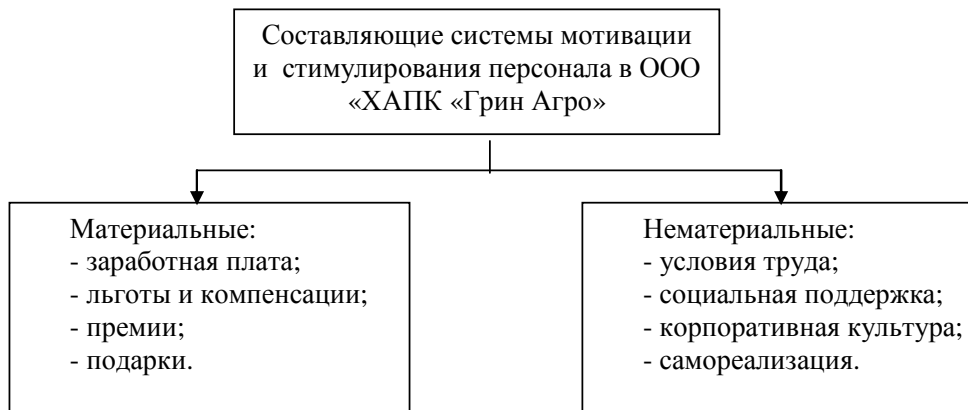


Рис. 1. Составляющие системы мотивации и стимулирования персонала

В целом в ООО «ХАПК «Грин Агро», созданы достаточно комфортные условия труда, необходимые для продуктивной работы. Для административного персонала предоставлены рабочие места, полностью оснащенные необходимым оборудованием, также к плюсам можно отнести удобное месторасположение офиса в центре города. При необходимости и согласовании с руководителями, сотрудникам могут составить индивидуальный график работы.

Для рабочего персонала предоставляется спецодежда, оплачивается проезд до рабочего места, в связи с расположением комплекса, имеется столовая и комната для отдыха. Весь комплекс оснащен современным оборудованием, отвечающим высоким стандартам качества, что носит дополнительную мотивирующую функцию. Отдельным категориям работников оплачивается прохождение медкомиссии, в связи со спецификой предприятия.

Социальная поддержка включает в себя медицинское и пенсионное страхование, оплату съемных квартир при необходимости и скидки на продукцию компании. Также основным способом мотивации сотрудников администрации является оплата обучения. В основном обучение предполагает курсы повышения квалификации, которые проходят формате персонального дистанционного обучения.

Корпоративная культура поддерживается путем проведения различных мероприятий. Например, проведение конкурса «Лучший по профессии» среди административного персонала. В ходе проведения конкурса внутри каждого отдела, путем экспертной оценки, выявляются победители, которые публично награждаются грамотой компании и ценными призами. Таким способом администрация поддерживает сопернический дух и мотивирует сотрудников на выполнение плановых показателей.

Для рабочего персонала единственным крупным мероприятием является «День работников сельского хозяйства», где особо отличившиеся работники торжественно награждаются грамотами и символическими подарками от администрации края и предприятия. Исходя из специфики организации, проведение различного вида мероприятий является затруднительным, так как производство носит непрерывный характер, и многие сотрудники, приступившие к смене, не имеют возможности участвовать.

В целях поддержания лояльности ООО «ХАПК «Грин Агро» поздравляет своих сотрудников в честь дня рождения, свадьбы, рождения ребенка и предоставляет премию и коробку шоколада. В честь корпоративных мероприятий в компании устанавливается сокращенный рабочий день, также полностью оплачиваются организационные моменты. Сотрудникам администрации организовывают выездные мероприятия, с различными конкурсами и призами.

Также в компании существует ящик для обращений и специальный сайт, где каждый желающий может предложить свои идеи или пожелания по любым вопросам, далее по факту по-

лученных обращений начальник отдела качества дает свои разъяснения и отчет по проделанной работе. На информационной доске дублируется вся необходимая и актуальная информация.

Возможность самореализации в виде перспективы роста по карьерной лестнице, как правило, имеют сотрудники администрации, благодаря чему они заинтересованы в продвижении.

Материальное стимулирование в ООО «ХАПК «Грин Агро» регламентируется положением об оплате и стимулировании труда работников, с целью повышения мотивации к труду персонала, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнение плановых заданий, снижение затрат на производство, совершенствование технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду.

Важнейшим элементом системы материального стимулирования персонала в ООО «ХАПК «Грин Агро» является формирование заработной платы. Формирование заработной платы основывается на следующих общих принципах: оплата труда (включая все премиальные составляющие) осуществляется с учетом дифференциации труда в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы, уровня общих и специальных знаний работника, значимости его специальности, занимаемой им должности, степени самостоятельности и ответственности самого работника при выполнении поставленных задач. За равный труд производится равная оплата.

В ООО «ХАПК «Грин Агро» применяется в основном окладно-премиальная система оплаты, предполагающая начисление премии к установленным в трудовых договорах работников месячным окладам при выполнении соответствующих производственных показателей.

Заработная плата персонала ООО «ХАПК «Грин Агро» включает следующие выплаты:

- месячный оклад, установленный в трудовом договоре;
- премиальную надбавку по коэффициенту качественного отношения к труду, в соответствии с системой премирования в обществе;
- доплаты, предусмотренные трудовым законодательством за особые условия труда, а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- иные премиальные надбавки, бонусы и доплаты, предусмотренные трудовым договором, индивидуальными положениями об оплате труда и ЛНА общества.

К несистемным выплатам общества относятся:

- премии за выполнение индивидуальных и коллективных особо важных производственных заданий;
- премирование работников к личным юбилеям, к трудовым юбилеям коллектива, к профессиональным праздникам.

В свою очередь, стимулирующая часть заработной платы состоит из доплаты за квалификацию, размера премиальной выплаты на текущий месяц и размера единовременной выплаты. Стимулирующие выплаты разделены на группы в зависимости от их целевого назначения:

- доплаты и надбавки, вводимые в целях обеспечения заинтересованности работников в повышении своей квалификации, росте профессионального мастерства;
- премии и иные поощрительные выплаты за трудовые показатели.

Данная система стимулирования труда в ООО «ХАПК «Грин Агро» по большей части является общепринятой, однако может иметь свои определенные минусы.

В ходе проведенного анализа системы мотивации и стимулирования были замечены такие проблемы как территориальная разрозненность предприятия, имеется достаточно высокий разрыв между сотрудниками администрации и рабочего персонала, исходя из этого, поддерживать общий корпоративный климат достаточно сложно. Также можно заметить, что некоторые аспекты мотивации не охватывают все категории специалистов, ввиду отличительных черт видов деятельности. В системе мотивации предприятия в большей степени используются методы материального стимулирования и в незначительной степени используются методы нематериального стимулирования. Всевозможные премии, доплаты и надбавки утратили стимулирующую роль и превратились, по сути, в прибавку к тарифным ставкам. Также согласно стратегическому плану предприятия в будущем планируется расширение кадрового состава, а именно рабочего персонала, в связи с этим следует усовершенствовать систему адаптации сотрудников, с целью удержания и мотивации.

В настоящее время система адаптации в ООО «ХАПК «Грин Агро» охватывает стандартные процедуры. На начальном этапе проводится знакомство со всеми сотрудниками и организацией, назначается ответственное лицо, которым, как правило, является начальник структурного подразделения. Составляется индивидуальный план работы на весь период адаптационного срока. В конце испытательного срока проводится оценка о проделанной работе, с заключи-

тельным решением о принятии на работу. В целом система адаптации на предприятии носит достаточно формальный характер, усиленной работы со стороны организации не наблюдается.



Рис. 2. Проблемы системы мотивации и стимулирования ООО «ХАПК «Грин Агро» и пути их решения

Для решения данных проблем согласно стратегическим целям предприятия необходимо рассмотреть следующие предложения.

1. Так как поддержание внутренней корпоративной культуры направлено на мотивацию персонала, необходимо повысить уровень лояльности и вовлеченности сотрудников путем усиления осведомленности о миссии, целях и задач компании. Для данной цели можно создать стенд, который следует разместить на видном месте, со всей необходимой информацией о предприятии, как история создания, миссия, ценности, цели, достигнутые успехи, традиции, знаменательные даты и т.д.

Проведение совместных корпоративных мероприятий, с участием сотрудников администрации и комплекса, которые позволят наладить коммуникативную связь между сотрудниками и сплотить весь коллектив.

Необходимо проводить ежемесячные собрания всего коллектива, на которых будут освещены основные итоги, морально поощряться наиболее отличившиеся сотрудники, а также заслушиваться предложения и пожелания по усовершенствованию трудового процесса. Это позволит повысить вовлеченность персонала, а также позволит почувствовать свою значимость для организации.

Поскольку на предприятии не используются самые простые средства выражения признания, следует использовать официальные и неофициальные средства. Для этого можно применять, как формальные (собрания, совещания, праздничные мероприятия и др.), так и неформальные (личное поздравление, похвала и др.) методы мотивации. Данная практика даст работникам заслуженное признание и будет поддерживать лояльность работников по отношению к руководству и организации.

2. Адаптация является значимым этапом для сотрудников, при котором важно производить постоянный контроль и проявлять повышенное внимание на протяжении всего испытательного срока, для успешного протекания данного этапа.

Нужно начать с создания справочника сотрудника, который будет включать в себя следующую информацию:

- Общие сведения о компании;
- Внутренний распорядок;
- Правила поведения;

- Правила и меры безопасности;
- Кадровая политика.

Основной целью использования справочника со сводной информацией о предприятии является мотивирование и вовлечение нового сотрудника в рабочий процесс. Также данный способ сокращает адаптационный период и повышает имидж предприятия.

Рекомендуется внедрить систему наставничества для мотивации, как новых сотрудников, так и самих наставников. Мотивация наставников может носить материальный и нематериальный вид, а именно:

- установление выплат в течение всего периода адаптации;
- публичное признание работы наставника для повышения уровня значимости, вручение памятных подарков и т. д.

3. Для постоянного контроля уровня мотивации сотрудников всех категорий следует внедрить ежеквартальные опросы, анкетирования и т. д. Метод обратной связи позволит выявить основные потребности персонала, что облегчит работу с каждым отдельно взятым сотрудником.

За счет внедрения предложенных мероприятий повысится эффективность управления персоналом, что положительно скажется на работе всей организации. В дальнейшем разработанные мероприятия позволят привлекать и удерживать персонал.

Таким образом, мотивация и стимулирование играют важнейшую роль в процессе управления персоналом. В данной статье, в ходе проведенного анализа системы мотивации и стимулирования персонала ООО «ХАПК «Грин Агро», были выявлены основные проблемы и недостатки, для которых предложены возможные методы решения. Предложенные мероприятия позволят повысить уровень корпоративной культуры, лояльности со стороны сотрудников и имиджа компании, что также способствует укреплению системы мотивации сотрудников всех категорий.

1. Евплова, Е.В. К вопросу о материальной и нематериальной мотивации персонала / Е.В. Евплова // Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2014. №2. С. 37–39.

2. Галецкая, М.Е. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / М.Е. Галецкая // Молодой ученый. 2016. №7. С. 810-813.

3. Лобанова Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.Н. Лобанова. – М.: Юрайт, 2019. – 168 с.

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / С.Ю. Трапицын [и др.]; под общ. ред. С.Ю. Трапицына. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 314 с.

5. Официальный сайт «Грин Агро» [Электронный ресурс] URL: <http://green-agro.ru/>

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством; Социология управления

УДК: 351.778.5-053

ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОЛОДЕЖИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ ЖИЛЬЕМ: ПРАВОВОЙ И ПРОГРАММНЫЙ АСПЕКТЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

А.Е. Приходько
бакалавр

В.А. Андреев
доцент кафедры экономики и управления

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия.*

Отток молодежи из Приморского края ведет к увеличению среднего возраста экономически активного населения и депопуляции региона. Для восполнения потерь вследствие естественной и миграционной убыли потребуются годы. Правительству необходимо сформировать долгосрочную комплексную программу закрепления молодежи через гарантию доступности комфортного жилья, в рамках разрабатываемой Национальной программы развития Дальнего Востока до 2035 года.

Ключевые слова: Приморский край, молодежь, обеспеченность жильем, миграционная убыль.

PROVIDING THE YOUTH OF PRIMORSKY KRAI WITH DWELLING: LEGAL AND PROGRAM RESOLVING OF THE PROBLEM

The outflow of young people from Primorsky Krai leads to increasing in the average age of the economically active population and the depopulation of the region. It will take years to compensate for losses due to natural and migration losses. Government needs to form a long-term comprehensive program to motivate young people through the guarantee of the availability of comfortable housing, within the national program for the development of the Far East until 2035.

Kew words: Primorsky Krai, youth, dwelling procurement, migration decline.

По результатам 2018 года, согласно данным официальной статистики, миграционная убыль в Приморском крае составила 4 654 человек. Ежегодно за счет миграционной убыли экономически активное население края уменьшается в среднем на 0,3-0,4 процента. Если учесть, также, естественную убыль населения, то ежегодно численность экономически активного населения края уменьшается примерно на 0,5 процента. Миграция молодых специалистов, или, так называемая «утечка мозгов», является тревожным фактором для экономики Приморского края. По оценке, примерно 78 процентов в миграционном оттоке составляют молодые люди до 35 лет. Это специалисты с высшим и средним профессиональным образованием, востребованные на рынке труда [1]. По данным Минобрнауки только 72–75¹ процентов выпускников ВУЗов региона трудоустраиваются в Приморском крае, а количество выпускников, ежегодно уезжающих за пределы края, составляет несколько тысяч человек.

К причинам, обуславливающим отток молодежи из Приморского края, можно отнести ухудшение социально-экономической ситуации в ряде муниципальных образований, увеличение безработицы среди молодежи, которая, по оценке, составляет 33 % от всего безработного населения и отсутствие возможности приобрести собственное жилье. По данным исследований в Приморском крае преобладающим мотивом миграции является отсутствие работы с достойным заработком у 50 процентов молодежи и у 36 процентов людей среднего возраста. В Приморье в 2018 году среднестатистическая заработная плата составила 34 900 рублей, а средняя стоимость одного квадратного метра равна 60 000 рублей. Даже с учетом программ льготного ипотечного кредитования, жилье является малодоступным для молодежи, не каждый молодой человек может обеспечить первоначальный взнос и обслуживание кредита, и не каждому банк одобрит выдачу кредита [2–4].

При выявлении уровня мобильности жителей Приморья было отмечено, что среди возрастной категории 18–25 лет и старше 56 лет преобладающее число опрошенных (48 и 100 процентов соответственно) не планирует переезд в ближайшей перспективе, а среди жителей края возрастной группы 26–37 лет 44,4 процента хотят переехать, но не имеют возможности [5].

Основной причиной миграции за пределы региона 50 процентов респондентов называют «дороговизну» жизни. Высокие цены ранее компенсировала высокая заработная плата, но сейчас по среднему уровню доходов регионы Дальнего Востока России заметно отстают от ряда субъектов Российской Федерации [6]. В соответствии с рейтингом регионов Российской Федерации по доступности приобретения жилья² в 2018 году для семьи Приморского края с одним ребенком необходимо минимум 8,9 года, чтобы накопить на приобретение жилья. Для сравнения в соседнем Хабаровском крае для этого необходимо 5,1 года, а в Москве 5,2 года.

Проблема доступности жилья для молодежи выходит на первый план и может рассматриваться в качестве главного фактора обуславливающего миграцию молодежи за пределы региона. Опрос возрастной группы жителей края 18-35 лет относительно доступности приобретения жилья показывает, что некоторая часть, примерно 23%, способны приобрести комфортное жилье эконом-класса на первичном рынке исходя из собственного уровня доходов и наличия сбережений. Основная часть респондентов, высказала мнение о возможности приобретения жилья при наличии среднемесячного дохода на домохозяйство не ниже 85-90 тысяч рублей, или при

¹ Портал мониторинга трудоустройства выпускников. Режим доступа <http://vo.graduate.edu.ru/>

² <http://www.riarating.ru/infografika/20180703/630099102.html>

наличии финансовой поддержки в покупке жилья. Примерно 12 % указывают на невозможность приобрести собственное жилье ни в ближайшее время, ни в долгосрочный период.

По данным Приморскстата на 31 января 2017 года жилищный фонд Приморского края составил 43,8 млн м², в том числе в городской местности 33,7 млн. м² (76,9%) и 10,1 млн. м² в сельской местности. За период с 2014 по 2017 год фонд увеличился лишь на 1,5 млн. м². Что же касается средней стоимости жилья на первичном рынке, то в 2017 году она составляла порядка 75307,40 рублей, а в 2016 была равной 70863,72 рублей, что на 4443,68 рублей или 6,3% меньше, чем в 2017 году.

В период с 2016 по 2018 год наблюдается увеличение цены на 9262,58 рублей или на 10,5%, а за период с 2019 по 2020 прогнозируется рост цен на 5,6 % по сравнению с 2018 годом. В то же время рост заработной платы изменяется незначительно. Так, в 2016 году средний доход на душу населения составил 32983 руб., в 2018 равен 32259 руб. Итак, за весь анализируемый период стоимость цен на жильё опережает рост заработной платы, что в свою очередь негативно сказывается на миграции молодежи.

Ипотечное кредитование позволяет в какой-то мере решить проблему с обеспечением жильём под 10,7% годовых при первоначальном взносе, составляющем 15% от стоимости жилья. Однако, при средней стоимости однокомнатной квартиры 4 000 000 рублей, первоначальном взносе 600 000 и доходе 33 000 рублей, мало кто себе может позволить приобрести недвижимость на данных условиях.

Если же рассматривать двухкомнатную и трехкомнатную квартиры, то их стоимости в 2018 году составила 6 500 000 руб. и 10 000 000 руб. соответственно. При ежемесячном доходе, который в среднем составляет 33 000 руб. на одного человека, данная покупка будет совсем невозможной. При заработной плате в 33 000 рублей молодой человек сможет вносить лишь 50% от его дохода, ведь есть и другие расходы.

Существует также ряд государственных программ, нацеленных на удержание молодежи в Приморском крае. Так, государство разработало федеральную программу «Обеспечение жильем молодых семей 2016-2020», цель которой является предоставления субсидий на приобретение и улучшение жилищных условий. Также в Приморье специально для молодежи с 2003 г. начала осуществляться краевая программа «Квартира молодой семье», в основе которой лежал беспроцентный кредит на срок до 20 лет. Но данная программа имела крайне ограниченный характер действия (большие очереди).

Следующим шагом краевых властей была новая краевая целевая программа, разработанная и утвержденная в 2011 году «Обеспечение жильем молодых семей Приморского края на 2013-2015 гг.», которая предусматривала увеличение объема финансирования на выплаты молодым семьям из краевого бюджета. Но данная программа также не являлась в полной мере решением жилищной проблемы молодых жителей края

Миграционный отток молодежи обуславливает формирование диспропорций на рынке труда Приморского края. По прогнозу к 2024 году регион примерно на 40 процентов самостоятельно сможет обеспечить потребность в квалифицированных специалистах. Отток молодежи ведет к увеличению среднего возраста экономически активного населения, а депопуляция, как следствие миграционной убыли, создает угрозу геополитической стабильности России на ее приграничных территориях на Дальнем Востоке. Для восполнения потерь вследствие естественной и миграционной убыли потребуются годы, при этом численность населения региона должна ежегодно расти на 22-25 тысяч человек до 2025 года, а к 2030 году должна увеличиться на 100 тысяч человек для сохранения экономической и геополитической безопасности государства в регионе.

Российской Федерации необходимо сформировать долгосрочную комплексную программу закрепления населения, прежде всего молодежи, в рамках разрабатываемой Национальной программы развития Дальнего Востока до 2035 года. Обеспечение доступности жилья для молодых граждан всех возрастных, профессиональных и социальных групп следует рассматривать приоритетной задачей Национальной программы. Для решения задачи государству необходимо сформировать правовой и программный механизм в основе которого следующие положения:

Российская Федерация выступает гарантом обеспечения комфортным жильем на территории Приморского края молодых граждан Российской Федерации жителей Приморского края, или граждан иных субъектов РФ, изъявивших намерение избрать Приморский край местом постоянного проживания и ведения профессиональной или предпринимательской деятельности.

Следовательно, данную категорию российских граждан предлагается наделять правами предоставления комфортного жилья на первичном рынке в приоритетном порядке.

Для обеспечения гарантии с учетом действия ст. 40 Конституции РФ предлагается разработать и принять в установленном порядке федеральный закон «О государственной поддержке обеспечения молодежи жильем на территории Дальнего Востока». Принятие федерального закона обосновано важностью государственной задачи закрепления российских граждан на Дальнем Востоке России. Понятия «молодежь», «место и период постоянного проживания», а также принципы «безусловности гарантий», «срок реализации гарантий», «предоставление в приоритетном порядке» определяются данным законом.

Указом Президента РФ предлагается установить полномочия органов государственной власти по реализации политики (решению вопросов) Российской Федерации по закреплению российских граждан на Дальнем Востоке России с учетом предоставления гарантий обеспечения комфортным жильем, и установить целевые показатели на период до 2035 года по вводу объектов жилья, объектов социального значения и строительству обеспечивающей инфраструктуры.

Следует рассматривать вопросы связанные с гарантиями обеспечения комфортным жильем как вопросы совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации ДФО. Перечень вопросов (полномочий) по решению указанных задач устанавливается предлагаемым федеральным законом «О государственной поддержке обеспечения молодежи жильем на территории Дальнего Востока».

Правительство Российской Федерации Указом Президента РФ предлагается наделить полномочиями разработчика и ответственного исполнителя Государственной программы Российской Федерации «Обеспечения молодежи жильем на территории субъектов Дальнего Востока» совместно с органами государственной власти субъектов Российской Федерации ДФО на условиях законодательного, финансового и организационного обеспечения реализации программы со стороны субъектов Российской Федерации ДФО.

Указанную государственную программу следует рассматривать составной частью Национальной программы по развитию Дальнего Востока.

Финансовое обеспечение программы предлагается предусмотреть из средств федерального и региональных бюджетов на решение вопросов, связанных с обеспечением земельными участками под застройку, их обустройством и инженерным обеспечением, путем предоставления субсидий для целей капитальных инвестиций в объекты государственной собственности.

Финансирование комплексной застройки можно предусмотреть путем капитализации специального инвестиционного фонда под управлением уполномоченного государственного института, с предоставлением Российской Федерацией гарантий указанному фонду. Полномочиями контроля целевого и эффективного инвестирования (см. контроль результативности) средств фонда предлагается наделить Счетную палату РФ, а функции казначейского сопровождения исполнения контрактных обязательств предлагается передать Федеральному казначейству.

Для реализации указанной программы предлагается законодательно наделить Правительство Российской Федерации полномочиями заказчика объектов жилого, социального назначения и инфраструктуры и полномочиями по выбору(отбору) застройщиков (девелоперов) земельных участков, предоставляемых под комплексную застройку в рамках инвестиционных контрактов на основе государственного и частного партнерства. Инвестиционный контракт, в том числе, должен предусматривать согласование стоимости затрат (себестоимости) в инвестируемые объекты.

Таким образом Российская Федерация и субъекты Российской Федерации рассматриваются инвесторами, следовательно, собственниками инвестируемых имущественных активов и вправе реализовать гарантию обеспечения комфортным жильем на территории субъектов Дальнего Востока молодых граждан Российской Федерации в соответствии со следующими принципами:

- обеспечение жильем реализуется через механизм софинансирования инвестиционных расходов на строительство жилья, или расходов на приобретение объекта жилой недвижимости на первичном рынке совместно Российской Федерацией до 80% затрат, и собственником до 20% затрат;

- объект жилой недвижимости расположен в Приморском крае;

- софинансирование Российской Федерацией обязательств по приобретению (см. предоставлению) объекта жилой недвижимости реализуется в виде предоставления собственнику (покупателю) целевой безвозмездной и безвозвратной ссуды в неденежном выражении (фактиче-

ски участнику программы при наличии готового объекта недвижимости необходимо внести до 20% от стоимости для приобретения в собственность);

– такой правовой, нормативный и организационный механизм софинансирования требует отдельной проработки, что, вероятно сделает необходимым внесение изменений в Налоговый, Гражданский и Жилищный кодексы РФ;

– возникающее право собственности является безусловным, однако законом могут предусматриваться ограничения использования объекта недвижимости с целью воспрепятствования спекулятивным действиям, таким образом законодательно предлагается предусмотреть режим «целевого использования в соответствии с программой поддержки (гарантий)» с указанием периода действия такого режима;

– вышеуказанными гарантированными равными правами наделяются все молодые российские граждане в возрасте от 18 до 35 лет независимо от семейного, профессионального и социального статуса изъявившие намерение избрать Приморский край местом постоянного проживания и ведения профессиональной или предпринимательской деятельности;

– гарантия вышеуказанных прав реализуется однократно.

Законом может устанавливаться приоритетное право приобретения (предоставления) жилья, например, для квалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда края, при этом реализация приоритетного права должна быть обеспечена финансированием со стороны предприятия-работодателя. Следовательно, неотъемлемым участником процесса могут рассматриваться организации-работодатели, заинтересованные в привлечении специалистов.

Выводы

Предлагаемые правовые и программные меры, по оценке, позволят снизить время «ожидания» для покупки во Владивостоке 1-комнатной квартиры экономического класса до 1–1,5 лет. Можно предположить, что фактор наличия собственного жилья позволит сократить миграционный отток молодежи. Однако следует понимать, что указанный механизм гарантирования молодым гражданам доступности (обеспечения) комфортного жилья будет эффективен только при наличии сбалансированного спроса и предложения на рынке жилья. При отсутствии предложения на рынке невозможно обеспечить безусловное исполнение указанных гарантий, следовательно, начинать следует с формирования правового и организационного механизма комплексной застройки с участием государства как инвестора. Предлагается рассмотреть механизм создания молодежных жилищно-строительных кооперативов для реализации программы, учредителем которых, с соблюдением юридических норм может выступить, например, АИЖК (Дом РФ). Российская Федерация в данном случае наделяет функциями девелопера агентство, оставаясь при этом ключевым инвестором и гарантом реализации указанных прав за счет предоставления земли и объектов инженерного обеспечения.

1. Козлова, Е.В. Современные факторы динамики международной трудовой миграции и миграционной привлекательности стран / Е.В. Козлова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 2 (27). С. 135—141.

2. Чупайда, А.М. Влияние территориального распределения рабочей силы на развитие рынка труда в России / А.М. Чупайда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 2 (15). С. 108–112.

3. Данилова, И.А. Тенденции воспроизводственных процессов в регионах Дальневосточного федерального округа / И.А. Данилова // Уровень жизни населения регионов России. 2017. №3 (205). С. 71–77.

4. Вострецова, Л.Г. Влияние миграционных процессов на социально-экономическое развитие Дальневосточных регионов / Л.Г. Вострецова, Е.А.Гнездилов // Фундаментальные исследования. Экономические науки. 2014. №11. С. 383–387.

5. Латкин, А.П. Основные проблемы сохранения и развития трудового потенциала Приморского края / А.П. Латкин, А.В. Кравец // Вектор науки ТГУ. Сер.: Экономика и управление. 2017. № 1 (28). С. 23–30.

6. Донец, Е.В. Современные тенденции миграции в регионах дальневосточного федерального округа / Е.В. Донец, О.С. Чудиновских // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4 (206). С. 88–94.

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАВЫКОВ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДЕЛОВЫХ ИГР

А.А. Пустоваров
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Росси*

Teaching applied bachelors requires an integrated approach from higher education institutions. Analyzes business games as a learning tool. The introduction of business games will allow the University to improve the quality of training of graduates. For examples were taken simulators Global Management Challenge and Cup "Manage".

Ключевые слова и словосочетания: деловая игра, симулятор, управленческие навыки, бакалавры.

PERFECTION MANAGEMENT SKILLS OF STUDENT THROUGH THE BUSINESS GAMES

Today the issue of efficiency of the state policy in the field of support for small businesses, is becoming increasingly relevant. Enhancing the role of the state support of small business makes it necessary to assess the effect of the implemented programs. The paper proposes a method of determining the effectiveness of state support and develop measures to improve the proper level of state support of small business in underperforming regions.

Keywords: business game, simulator, management skills, bachelor.

Цели и задачи. Выявить роль деловых игр в учебном процессе, а также наиболее необходимые навыки и умения, позволяющие студентам успешно реализовать потенциал.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи. Рассмотреть основные навыки и компетенции, необходимые студентам в деловых играх (на примере Кубка «Управляй» и Global Management Challenge). Сравнить их с формируемыми компетенциями ФГОС 3++. Выявить наиболее приоритетные навыки и умения с учетом специфики симуляторов. Сделать выводы о пригодности деловых игр в учебном процессе.

Актуальность. Применение деловых игр в учебном процессе будет способствовать реализации ФГОС 3++.

Научная новизна. Рассмотрение проблемы с опорой на авторский опыт позволит ее раскрыть с практических аспектов.

Методы исследования. В ходе написания работы был использован ряд научных методов, в том числе неформализованных. К основным из них можно отнести: анализ, синтез, сравнение, оценивание, метод обобщений, системный анализ.

Полученные результаты.

Основопологающим требованием к выпускникам прикладного бакалавриата является их способность решать технологические задачи в различных областях профессиональной деятельности сразу после окончания университета. Образовательные программы высших учебных заведений направлены на формирование необходимых компетенций у обучающихся на основе требований, обозначенных в ФГОС 3++.

Перечень общекультурных компетенций, рекомендуемый разработчикам ФГОС 3++:

- способность использовать основы экономических знаний (ОК-3);
- способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7).

Система знаний, навыков и умений, закладываемых на лекционных занятиях, семинарах и практиках позволяет сформировать необходимый базис. Но, тем не менее, апробирование студентами своих знаний и умений на кейс-заданиях представляется недостаточным. Ограниченность классических инструментов обучения часто приводит к сложностям у бакалавров старших курсов во время практико-интегрированного обучения. Возможным решением этой проблемы может стать применение образовательных симуляторов, в которых от студентов требуется комплексное применение знаний и умений. К примеру, перечень компетенций, тренируемый у бакалавров направления экономика представлен в табл. 1.

Таблица 1

Компетенции бакалавров, практикуемые и тренируемые на симуляторах ГМС и Кубка «Управляй»

Личные компетенции, практикуемые на симуляторах	Бизнес-компетенции, тренируемые на симуляторах
1. Системное мышление; 2. Комплексное понимание бизнеса; 3. Принятие стратегических решений; 4. Самоорганизация и тайм-менеджмент; 5. Развитие партнерских связей; 6. Навыки командной работы; 7. Аналитические навыки.	1. Анализ финансовой и управленческой отчетности; 2. Стратегический менеджмент; 3. Управление производством и поставками сырья; 4. Финансовый менеджмент; 5. Маркетинг: сбыт и продвижение продукции; 6. Конкурентное ценообразование; 7. Управление персоналом и рекрутинг.

У симуляторов есть своя специфика. Симулятор Кубка «Управляй» оценивает человека как многогранную личность, имеющую свое мнение, способную продвигать свои идеи. Организаторы конкурса рекомендуют найти свое место в команде. Но в этом симуляторе это скорее более обреченная на проигрыш стратегия действий. Будет успешен в игре тот конкурсант, который сможет проявить больший спектр своих талантов за ограниченное время. Симуляция больше направлена на выявление внутригрупповых лидеров. Сложная оценка складывается не только из результатов работы команды, но и из ожиданий участника команд (табл. 2), и оценки экспертами степени лидерства, приобщенности к принятию решения.

Таблица 2

Структура оценки участника на основе его индивидуальных прогнозов

По 0,3 за показатель	По 0,18 за показатель	По 0,04 за показатель	По 0,18 за показатель
Рентабельность продаж	Зарплата сборщиков	Сырьё для производства	Затраты на эксплуатацию станков
Расходы на интернет-провайдера	Зарплата механиков	Внеоборотные активы	Транспортные издержки
Вознаграждение агентам ЕАЭС и ЕС	Стоимость запасов сырья	Загрузка станков	
Объем заказов по трем продуктам в ЕС		Загрузка сборщиков	
		Закупка полуфабрикатов	

Самым дискуссионным в системе оценок является экспертная оценка, поскольку всегда существует риск субъективизма или предвзятости (табл. 3). В этом контексте сложно на что-либо акцентировать внимание. Но дельной рекомендацией было бы предельная доброжелательность, открытость, коммуникабельность, разумная толерантность. Заведомо проигрышным будет сидеть в обнимку со средством труда и в одиночестве бормотать, что Ваша идея лучше, чем у остальных.

Таблица 3

Структура оценки участника на основе проявленных личных качеств

	Лидерство	Командная работа	Принятие решений
Оценка	От 1 до 5	От 1 до 5	От 1 до 5

Игра GMS основа на тех же принципах, что и Кубок «Управляй». Принципиальным отличием является отсутствие оценки личных качеств участников, главное — результат. Эта игра позволяет участникам разделиться по способностям и преобладающим личным качествам. Примерив свою шляпу Боно, участники могут работать в этом составе и ролях до конца симуляции. В рамках Кубка «Управляй» все команды расформируются на каждом последующем этапе, что создает для участников дополнительные неудобства. Тем не менее, общий результат может иметь следующие динамики (см. Рисунок 1 и Рисунок 2).

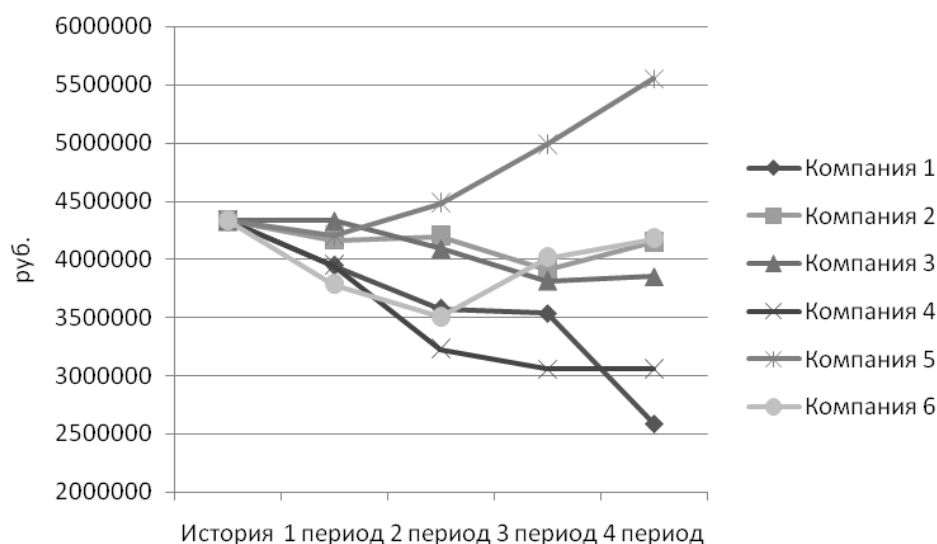


Рис. 1. Динамика инвестиционной привлекательности компаний-стартапов в сценарии на выживание.

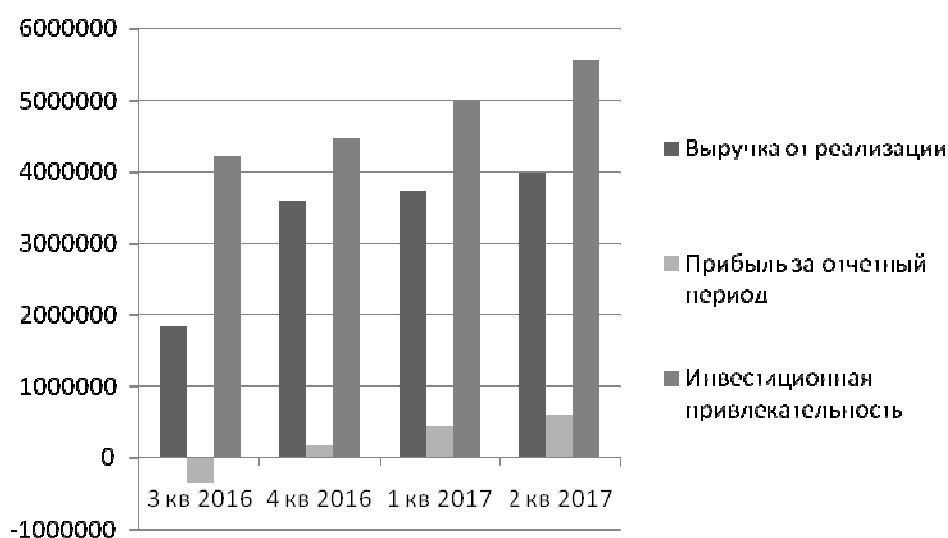


Рис. 2. Динамика ключевых показателей компании-лидера

Достижение высоких финансовых результатов в игре требует знания управленческого учета, анализа бухгалтерской (финансовой) отчетности и основ бухгалтерского учета. Обеспечение более высокой маржинальности бизнеса потребует комплексного подхода к анализу данных, поэтому никак не обойтись без базовых знаний инструментальных средств анализа данных. Тем не менее, хорошее знание теории и навыки работы с информацией не обеспечивают достаточного уровня подготовки. Достаточно часто выигрышная стратегия является результатом креативного подхода, имеющего основательную расчетную основу. Успешность прохождения в последующие этапы связана с учетом закономерностей, заложенных разработчиками симуляторов. В рамках деловых игр все проходит по особым правилам, заранее оговоренным и описанным. Но участники не знают точного количественного влияния многих факторов, к приме-

ру, фактора сезонности и влияния мер по стимулированию спроса. В связи с этим в игре важен опыт и интуиция, которые вырабатываются исключительно с практикой игры и обменом опытом с другими участниками.

Из всего вышесказанного можно сделать следующие выводы:

- Деловые игры не отражают реалий жизни и требуют подходов, учитывающих их специфику;
- Требуется подготовка к этим играм;
- Внедрение деловых игр в учебный процесс будет способствовать реализации требований ФГОС 3++.

1. Плешакова, Л.Я. Организационно-деловая игра как средство формирования логического мышления и профессиональных навыков студентов / Л.Я. Плешакова // Инновации в образовании. 2003. № 6. С. 91–103.

2. Свешникова, Н.О. Деловые игры как средство приобретения навыков принятия решения в малых группах (на примере студенческой группы) / Н.О. Свешникова // Известия ТРТУ. 1995. № 1 (1). С. 164–165.

3. Слесарев, Ю.В. Деловая игра как метод формирования морально-нравственных и профессиональных навыков у специалистов-менеджеров / Ю.В. Слесарев // Сибирский педагогический журнал. 2008. № 10. С. 182-191.

4. Можаяев, А.Б. Деловая игра как средство формирования практических навыков предпринимателя / А.Б. Можаяев // Экономический журнал. 2002. № 1 (3). С. 156–177.

5. Тавдгиридзе, Л.А. Деловая игра как активный метод обучения профессиональным навыкам менеджера / Л.А. Тавдгиридзе // Конкурентоспособность. Инновации. Финансы. 2013. № 2. С. 90–93.

6. Базиль, Т.В. Деловая игра как тренажер для выработки навыков управления конкурентоспособностью предприятия / Т.В. Базиль // Интернет-журнал СахГУ: Наука, образование, общество. 2016. № 1 (9). С. 22.

7. Толкачев, А.Н. Деловая игра для менеджеров как инструмент обретения навыков управления продажами / А.Н. Толкачев // Управление продажами. 2018. № 2. С. 134-147.

8. Гудков, В.А. Деловая игра – основа обучения студентов разработке эффективных управленческих решений / В.А. Гудков, С.А. Ширяев, А.А. Раюшкина, О.В. Устинова // Известия Волгоградского государственного технического университета. Серия: Новые образовательные системы и технологии обучения в вузе. 2005. № 4. С. 98–99.

9. Суханов, М.Б. Обучение принятию управленческих решений с использованием компьютерных деловых игр и экономических расчетов / М.Б. Суханов, А.Г. Суханова // Материалы научно-методической конференции Северо-Западного института управления. 2012. № 1. С. 299–308.

10. Кубок «Управляй» / Всероссийский молодежный кубок по менеджменту. [Электронный ресурс]. URL: <http://managercup.ru>

Рубрика: Экономика, планирование и организация управления

УДК 65.017.3

МОДЕЛЬ ПРЕОДОЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОШИБОК СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ОСНОВА НИВЕЛИРОВАНИЯ ВОЗМОЖНОСТИ БАНКРОТСТВА

Е.Р. Робканова, А.Р. Сечная
бакалавры

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Множество предпринимателей банкротятся на начальных этапах даже имея под рукой бизнес планы, стратегии по развитию предприятия, хороший бюджет. Это происходит по разным причинам: от невнимательного изучения рынка до банальных психологических аспек-

тов. Проблема ошибок, приводящих к банкротству актуальна и по сей день. Актуальность исследования обусловлена статистическими данными, показывающими увеличение динамики банкротства субъектов малого предпринимательства.

Ключевые слова и словосочетания: банкротство, модель, управленческие ошибки.

THE MODEL OF OVERCOMING MANAGERIAL MISTAKES OF SMALL BUSINESSES AS THE BASIS FOR LEVELING THE POSSIBILITY OF BANKRUPTCY

Many entrepreneurs go bankrupt in the initial stages even having hand business plans, enterprise development strategies, good budget. This happens for various reasons: from inattentively studying the market to banal psychological aspects. The problem of errors leading to bankruptcy is still relevant today. The relevance of the study is due to statistical data showing an increase in the dynamics of bankruptcy of small businesses.

Keywords: bankruptcy, model, managerial mistakes.

Состояние экономики России очень сильно сказывается на малом бизнесе. По последним данным статистики перестали существовать свыше 9 тыс. предпринимателей. Статистика банкротства малого бизнеса отмечает, что примерно 30% закрылись по причине разорения. В условиях инфляции они не смогли исполнять свои обязательства перед кредиторами и налоговыми органами.

Статистика банкротства предприятий за последнее время также увеличилась. В России разорилось свыше 13,5 тыс. компаний. Прирост составил 7,7%.

Под наблюдением судов оказались 11,5 тыс. компаний. Статистика банкротства в РФ представлена на рисунке 1. Ожидать существенных улучшений ситуации в 2019 году нет оснований. Статистика дел о банкротстве юридических лиц по годам:

Полученная прибыль является критерием оценки эффективности деятельности предприятия и основным внутренним источником формирования его финансовых результатов.

Для оценки уровня эффективности работы получаемый результат – прибыль – сопоставляется с затратами или с используемыми ресурсами, то есть определяется уровень рентабельности.

Актуальность темы работы обоснована тем, что без глубокого экономического анализа финансовых результатов деятельности предприятия за прошлые годы и без обоснованных прогнозов на перспективу, без изучения закономерностей развития экономики предприятия, без выявления имевших место недостатков и ошибок нельзя разработать научно обоснованный план, выбрать оптимальный вариант управленческого решения.

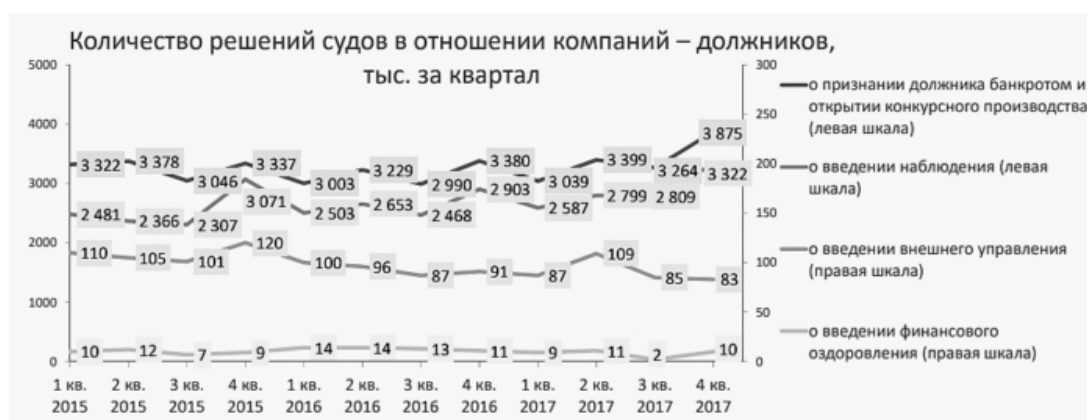


Рис. 1. Количество решений судов в отношении компаний- должников, тыс. за квартал

При этом, как показывает статистика, причины банкротства из года в год идентичны и в рамках исследования определены основные из них (рис. 2).

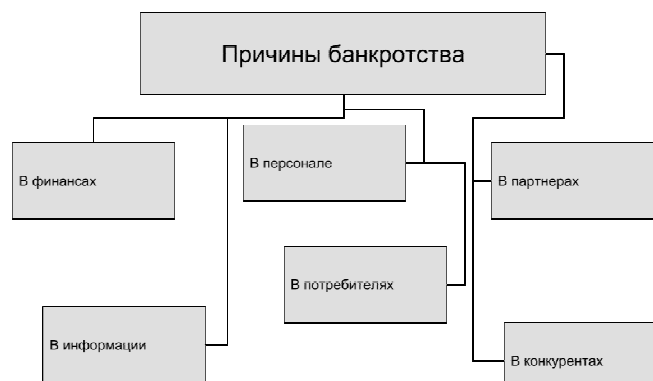


Рис. 2. Основные причины банкротства

Обозначенные причины являются следствием управленческих ошибок, которые предприниматель допускает, начиная с момента решения об открытии бизнеса (рис. 3).



Рис. 3. Управленческие ошибки, приводящие к банкротству

Преодоление названных ошибок возможно только с учетом грамотной всесторонней системы управления.

В ходе исследования был выявлен круг наиболее часто совершаемых ошибок, приводящих к банкротству, которые были классифицированы на основании которых была составлена модель их преодоления.

Опишем модель более подробно:

Финансы: Не нужно бояться использовать заемные средства в разумных пределах ради развития своего предприятия. Рекомендуемые значения для суммарных обязательств /Суммарного акционерного капитала: 0,5-0,8 (источник smbn.ru).

Так же, нужно контролировать уровень оборотных и внеоборотных активов. Излишек внеоборотных активов может повлечь за собой неоправданные издержки, а минимальный уровень оборотных средств тормозит развитие предприятия. Так же необходимо формировать резервы в профицитные для компании кварталы во избежание банкротства во время кризиса.

Персонал: Необходимо самостоятельно подбирать сотрудников, (особенно на первых этапах развития) так как это помогает лучше знать какие люди работают в компании. Так же это способствует налаживанию контактов. Не стоит экономить на персонале, ведь это демотивирует их и снижает производительность труда.

Потребители: Ключевой ошибкой начинающего предпринимателя является неправильная количественная оценка информации о спросе на товары/услуги, которые в дальнейшем будут предлагаться компанией. Следует собрать как можно больше информации о потребителях: какую сумму они были бы готовы потратить на предполагаемый продукт, где они будут искать информацию о вашем предприятии, каких нововведений они ожидают.

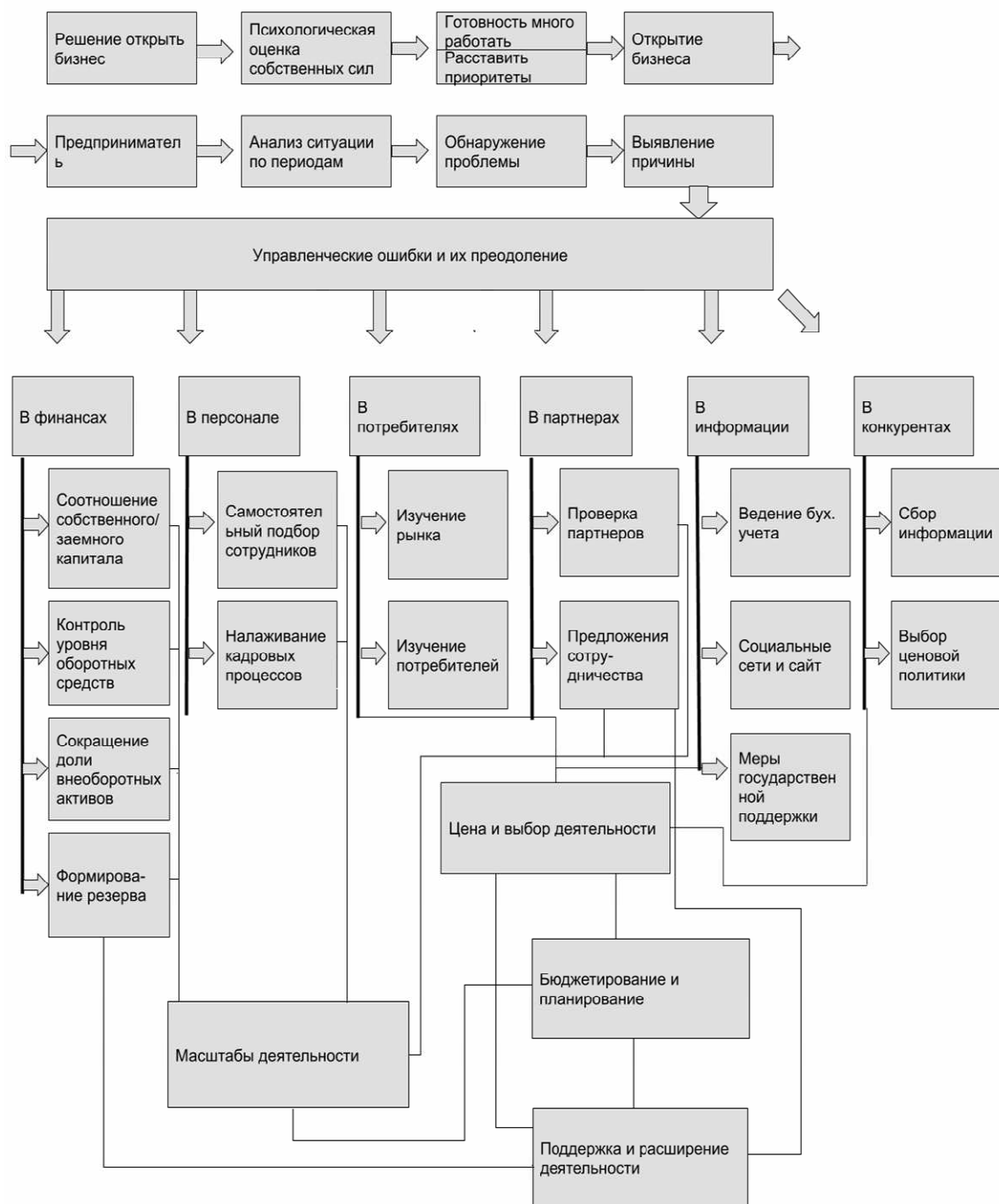


Рис. 4. Модель преодоления управленческих ошибок

Партнеры: Рынок – это система связей. Необходимо устанавливать партнерские отношения с другими компаниями, перед этим убедившись в их добросовестности.

Информация: Ведение бухгалтерского учета необходимо не только для отчетности перед государством. Оно поможет объективно оценить финансовое положение компании.

Также, некоторые предприниматели сознательно игнорируют социальные сети. Ведение страниц в социальных сетях необходимо, так как это один из самых масштабных каналов рекламы.

Так же не все предприниматели осведомлены о том, что Российская Федерация проводит политику по защите и поддержке малого бизнеса. Государство выделяет субсидии на выплату процентов по кредиту, летом 2018 года президент подписал Федеральный закон от 03.07.2018 № 185-ФЗ, который расширяет имущественную поддержку малого и среднего бизнеса, так же существует специальная программа Минэкономразвития по предоставлению субсидий малому и среднему предпринимательству на региональном уровне и многое другое.

Конкуренты: следует досконально изучить ваших конкурентов. Если конкурентов много, то нужно тщательно продумать стратегию по выделению предприятия на рынке. Если конкурентов достаточно мало- это не всегда хорошо. Необходима осторожность. Может быть, спрос на предполагаемый продукт находится на низком уровне и эта отрасль является заведомо убыточной.

Таким образом, представленная модель поможет помочь предприятиям целесообразно подойти к работе и проанализировать все аспекты неудач, так как она поэтапно выстраивает цепь важных факторов, которыми нельзя пренебрегать. Проверив все вышеперечисленные факторы можно решить ряд фатальных проблем или контролировать их. Модель помогает обратить внимание на важные бизнес-процессы, что даст возможность улучшить и синхронизировать свою работу, что по итогу приведет к открытию прибыльного бизнеса. Она является универсальной- ее можно использовать на всех стадиях развития бизнеса.

В заключении можно сказать, что существует множество факторов, влияющих на решения предпринимателей. В такой среде сложно удержаться на плаву. Человеку свойственно ошибаться, но разработанные рекомендации помогут начинающим предпринимателям избежать фатальных ошибок на запуске предприятия.

-
1. Bitz360 [Электронный ресурс]. URL: <https://biz360.ru/materials/75-oshibok-nachinayushchego-predprinimatelya-opyt-byvalykh/>
 2. FANCHISINGINFO [Электронный ресурс]. URL: <https://franchisinginfo.ru/osnovy-biznesa/95/samye-rasprostranennye-oshibki-nachinayushchih-predprinimateley/>
 3. OPENBUSINESS [Электронный ресурс]. URL: https://www.openbusiness.ru/html_sovet/18mistakes.htm
 4. Ермаcова, Н.Б. Финансовый менеджмент: конспект лекций / Н.Б. Ермаcова [Электронный ресурс]. URL: http://www.e-reading.mobi/chapter.php/98788/32/Ermасova_-_Finansovyy_menedzhment_konspekt_lekcii.html
 5. Vawilon [Электронный ресурс]. URL: <https://vawilon.ru/statistika-bankrotstva/>
 6. Портал бизнес-навигатора МСП [Электронный ресурс]. URL: <https://smbn.ru/>
 7. Питер Софт .Оптимизация бизнес-процессов / Питер Софт. URL: <https://piter-soft.ru/knowledge/glossary/process/optimizatsiya-biznes-protsessov.html>
 8. Кто и зачем уничтожает малый бизнес в России: статья от телеканала Царь град. URL: https://m.tsargrad.tv/articles/kto-i-zachem-unichtozhaet-malyj-biznes-v-rossii_149802
 9. Как и где найти нужного сотрудника или исполнителя: статья от сайта Малый бизнес.ru. URL: <https://www.malyi-biznes.ru/poisk-kadrov/>
 10. Гусев, А. Банкротство: пособие для предпринимателя / А. Гусев [Электронный ресурс]. URL: https://books.google.ru/books/about/Банкротство.html?id=R0v8BwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y
 11. Брэнсона, Р. Обнаженный бизнес / Р. Брэнсон [Электронный ресурс]. URL: <http://book-online.com.ua/read.php?book=3731>
 12. Коллинз, Дж. От хорошего к великому / Дж. Коллинз [Электронный ресурс]. URL: <https://pda.litres.ru/dzhim-kollinz/ot-horoshego-k-velikomuu/chitat-onlayn/>
 13. Как избежать банкротства физического лица: статья Банкрот Консалт. [Электронный ресурс]. URL: <https://bankrotconsult.ru/kak-izbezhat-bankrotstva-fizicheskogo-litsa/>
 14. Манн, И. Маркетинг без бюджета. 50 работающих инструментов / И. Манн [Электронный ресурс]. URL: https://pda.litres.ru/igor-mann/marketing-bez-budzheta-50-rabotuschih-instrumentov-8904346/?gclid=EAIaIQobChMIxqfAyfDu4QIVAt-yCh1fzAEqEAAyASAAEgLQGfD_BwE
 15. Друкер, П.Ф. Практика менеджмента / П.Ф. Друкер. – М., 2018.
 16. Киган, Р. Неприятие перемен / Р. Киган, Л. Лейха. – М., 2017.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЛОГИСТИКИ ОТЕЧЕСТВЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

В.С. Светлов
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В представленной статье обобщается информация о проблемах развития международной логистики отечественными предприятиями. Научно-исследовательская работа включает в себя последовательное изложение основных факторов, стимулирующих международную логистику и торговлю, выявлении проблем в этой области и представление путей их решения.

Ключевые слова и словосочетания: международная логистика, интеграция, коммуникация, транзакция, глобализация, международные рынки.

PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF INTERNATIONAL LOGISTICS BY DOMESTIC ENTERPRISES

The article summarizes the information about the problems of development of international logistics by domestic enterprises. Research work includes a consistent presentation of the main factors that stimulate international logistics and trade, identifying problems in this area and presenting ways to solve them.

Keywords: international logistics, integration, communication, transaction, globalization, international markets.

Деятельность в сфере предоставления транспортно-экспедиторских услуг является одной из инфраструктурных отраслей экономики и его функционирование определяется взаимодействием с прочими отраслями, связанными с производством товарно-материальных ценностей. С целью значительного увеличения международной торговли профессионалы в этой сфере осуществляют создание логистических цепей и организацию международных логистических систем.

Новизна работы заключается в том, что в ходе исследования выявлены проблемы развития международной логистики, факторы, на них влияющие, на основе чего определены направления их решения, которые могут быть приняты за основу отечественными предприятиями при осуществлении деятельности на международном рынке логистических услуг.

Целью исследования является выявление проблем развития международной логистики отечественными предприятиями. Задачи работы: определить проблемы в отрасли международной логистики внутренние и внешние, выявить факторы, влияющие на их формирование и предложить направления их решения.

Для раскрытия темы исследования использовались общенаучные подходы и методы научного познания: системный, комплексный, логический, индукции и дедукции, наблюдения, выявления причинно-следственных связей, итогового обобщения.

Все больше отечественных предприятий выходят на различные национальные рынки, расширяя масштабы своей деятельности. Поскольку тенденция к расширению производственной деятельности характерна для успешного развития бизнеса, производство перерастает границы внутреннего спроса, что приводит к неизбежности выхода на внешний рынок. Осуществление международной торговли зависит от эффективности логистической деятельности, направленной на перемещение товаров. Различные субъекты хозяйствования по-разному обеспечивают международные операции, применяя различные схемы и способы их осуществления. При этом все применяемые методы и формы организации товародвижения направлены на достижение цели успешного продвижения на едином интеграционном рынке.

Вопросы повышения эффективности логистических систем для хозяйствующих субъектов, занимающихся международным бизнесом, приобретают стратегическое значение. С этой целью

важным является своевременное выявление проблем развития международной логистики для их успешного преодоления [1].

Особенности взаимодействия отечественных предприятий с иностранными партнерами, обеспечение оптимальных грузопотоков и товародвижения определяют необходимость всесторонней оценки всех факторов международной логистики. Формирование логистических систем компаний на международном рынке, практика осуществления международной логистики для отечественных предприятий позволяет определить основные проблемы в данной отрасли:

- недостаточность развития отечественной транспортной инфраструктуры. Расширение участия в международном обороте требует серьезных инвестиций для формирования и модернизации портов, терминалов, железнодорожных станций и строительства новых объектов транспортной инфраструктуры;

- организационно-экономические недостатки. Установлены достаточно высокие и недостаточно регулируемые тарифы естественных транспортных монополий, отсутствие регулирования грузопотоков и т.п.;

- отсутствие унификации требований, правил, стандартов к технологиям и техническим средствам разных государств;

- отсутствие взаимосвязи с единой международной транспортной инфраструктурой, включая пути сообщения, терминалы, склады временного хранения;

- сложность таможенных и технических процедур при осуществлении движения материальных потоков через государственные границы;

- невысокая производительность. Невысокий потенциал отечественных терминалов, транспортных предприятий приводит к невысокому уровню производительности.

Финансовые барьеры для международной логистики заключаются в проблемах необходимости принимать во внимание на международном уровне следующие проблемы: резкие скачки валютных курсов, таможенные правила и процедуры, экономическая политика различных государств; другие факторы [2].

Как и в любой деятельности, у международной логистики существуют проблемы, вызванные различиями национальных условий осуществления перевозок, связанных с финансовыми препятствиями, специфическими особенностями рынков сбыта и конкурентными преимуществами отдельно взятого государства;

- различающимися сроками прохождения платежей в пунктах таможенного контроля, в совокупности с неустойчивыми курсами валюты, неточными инфляционными прогнозами, не позволяющими планировать обеспечение сбалансированного логистического процесса;

- сложностями информационного характера о потребностях интересующего рынка, порядков ценообразования, информация о конкурентных преимуществах;

- законодательными ограничениями и техническими препятствиями при преодолении таможенного контроля [3].

Увеличение числа логистических транспортных компаний является результатом взаимосвязанных процессов интеграции мировой экономики. Развитие интеграции мировых хозяйствующих субъектов, устранение многочисленных таможенных и торговых преград, привели к глобализации международных логистических систем и цепей поставок, вследствие чего транснациональные корпорации стали перемещать производственные мощности в страны с более низкими ценами на сырье, трудовые затраты. Международная логистика стала востребована как никогда, но и требования к ней изменились. Услуги стали заказываться комплексно [4].

Выход на международный уровень предполагает тщательное сопоставление всех факторов, способствующих продвижению и препятствующих развитию. Расширение международной торговли приводит к необходимости знаний мировых рынков и умения сопоставлять глобальные категории участниками логистической деятельности. При этом является одним из обязательных условий предварительная оценка существующих проблем для международной логистики, представление нескольких вариантов решения поставленных задач в случае возникновения непредвиденных ситуаций. Как на внутреннем, так и на международных рынках проведение логистики происходит на основании одинаковых принципов, на при этом условия международной деятельности имеют в основе более сложные задачи и сопряжены с большими расходами.

При построении оптимальной логистической стратегии необходимо учитывать все проблемы для предупреждения потери доходов и достижения эффективной работы в сфере организации товародвижения. Принятие во внимание различных негативных тенденции и выстраивание

позиций с учетом требования рынка на современном этапе является основой успешного ведения дел на рынке международной логистики. В настоящее время, логистические решения должны быть адаптированы к каждому клиенту индивидуально. Полная прозрачность стадий заказов, видимость процесса от сырого материала до стадии окончательной продажи товара, и обратной логистики стали почти стандартом для некоторых товарных групп. При слишком большом количестве переменных, входящих в глобальные логистические цепочки и большим количеством сторон, вовлеченных в этот процесс, сохранить должный уровень обслуживания становится сложнее в разы.

Решение проблем связано с обеспечением необходимого для отечественных предприятий уровня международной логистики. При этом стоит отметить основные пути повышения эффективности за счет выявления основных факторов логистической деятельности, как представлено в табл. 1.

Таблица 1

Факторы повышения эффективности управления международной логистической деятельностью

Факторы, влияющие на логистику	Направления повышения эффективности
Количество заказов и стабильность спроса	Оптимизация системы планирования за счет создания единого информационного пространства, синхронизации бизнес-процессов, прогнозирования покупательского спроса, сокращения периода продвижения товаров на рынок
Формирование страховых запасов	Оценка оптимального размера запасов с учетом особенностей и конъюнктуры рынка
Риски и надежность планов и поставок	Улучшение качественных показателей оперативного управления посредством непрерывной и оперативной оценки всей цепи поставок, своевременного выявления отклонений и нарушений в цепи поставок
Накладные и транзакционные расходы	Уменьшение количества расходов на маркетинг и логистику за счет снижения бизнес-процессов, которые приводят к неопределенности при осуществлении закупок, складировании и процессе сбыта.

Все участники международного рынка логистики имеют свои преимущества, определяющие конкретные особенности осуществления логистической деятельности. При этом наблюдается общая тенденция к глобализации на едином интегрированном рынке. С учетом выявленных проблем международной логистики для отечественных предприятий представим причины изменения рыночных показателей в сфере международной логистики:

- продвижение товаров на новые рынки;
- увеличение спроса на иностранные товары;
- устранение торговых барьеров;
- достижение соответствия продукции условиям международной торговли;
- специализированная поддержка;
- увеличение объемов сервисных услуг на национальных рынках;
- интеграция цепи поставок;
- использование новых логистических приемов;
- рост объемов сервисных услуг на национальных рынках;
- улучшение коммуникаций с потребителями;
- совершенствование коммуникаций в бизнесе;
- достижение степени соответствия продукции условиям международной торговли [5].

В современных экономических условиях все больше отечественных предприятий – участников рынка – выходят на новый уровень развития посредством интеграции на международный рынок. Клиенты логистических компаний все чаще отдают предпочтение предприятиям, которые могут предоставить более качественные услуги организации грузопотока. При выборе логистической компании приоритет отдается таким показателям логистической деятельности, как надежность, скорость и своевременность доставки грузов, гибкость, комплексность и специализация предоставляемых услуг с учетом конкретного заказа.

Пребывание в курсе современных тенденций и разработок в изучаемой области поможет найти правильные решения для современных бизнес-задач в области логистики, что позволит не только укрепить позиции отдельных хозяйствующих субъектов, но и создать более сильную глобальную сеть, которая позволит развиваться предприятиям во взаимодействии с другими участниками, будет способствовать укреплению отечественной экономики и поможет созданию общих сетей, которые объединят всех субъектов – участников организации грузопотоков. Логистика становится одним из важнейших факторов конкурентоспособности отечественных предприятий [1].

Международная торговля, а следовательно и международная логистика стремительно развиваются, и именно неравномерность развития отдельных отраслей различных государств способствует увеличению оборотов импорта и экспорта. Рост темпов международного товарообмена и, как следствие, международной логистики обусловлен процессом общей интеграции с отменой возможных ограничений в торговле между участниками рынка.

Усложнение международных отношений и усиление конкуренции в современных условиях приводят к трансформации международной логистической системы, что выражается в следующем:

- возрастает скорость, увеличивается интенсивность и формирование материальных и информационных движений в экспортно-импортных операциях.
- увеличивается сложность финансово-расчетных взаимоотношений между международными логистическими посредниками;
- уменьшается количество звеньев в логистических цепях и каналах поставок;
- снижается размер организационно-экономических отношений в глобальных логистических системах, при увеличении их сложности;
- сбавляется надежность логистических цепей за счет сокращения запасов материальных ценностей в производстве и торговых сетях.

Следствием этих тенденций является рост потенциального неустойчивого положения международной логистической системы. Для обеспечения устойчивого состояния и надежности при достижении стратегических целей бизнеса необходима дальнейшая интеграция отечественных предприятий в международной логистической системе. С этой целью необходимо принять во внимание все проблемы, существующие в этой системе и предложить основные направления их решения:

- оптимизация транспортно-технологических направлений движения товаров от продавца покупателю за счет определения наиболее эффективного вида транспорта, правильного маршрута поставки и т. п.;
- изменение структуры экспортных и импортных поставок за счет устранения недостатков организационно-экономического характера, снижения высоких тарифов транспортных монополий,
- формирование логистической системы распределения грузопотоков на необходимом уровне для минимизации затрат на движение грузов и увеличения скорости выполнения всех транспортно-логистических операций;
- перевозки по наиболее эффективным маршрутам с сокращением порожнего пробега автотранспорта;
- капитальные вложения в развитие и модернизацию объектов транспортной инфраструктуры;
- внедрение системы, требующей усовершенствований менеджмента в логистической сфере, использования новейших разработок;
- интегрированный подход к повышению эффективности деятельности всех участников цепи поставок для достижения общей конечной цели – качественное удовлетворение запросов потребителей;
- развитие информационной логистики на уровне субъекта хозяйствования;
- своевременное обеспечение управленческого персонала предприятий оперативной информацией;
- выбор поставщиков исходных материалов и сырья для производства продукции с учетом сведения к минимуму отходов производства, а так же снижения возможных потерь от брака;
- оптимизация запасов с помощью улучшения системы планирования и нормирования;

– внедрение системы электронного декларирования, технологии «единого окна», а также процедуры удаленного выпуска товаров и современные технические средства таможенного контроля (на данный момент используются не всеми участниками внешнеэкономической деятельности);

– консолидация грузовых партий в логистических каналах, использование более экологических видов транспорта; и др.

Выводы. Международная транспортная логистика для отечественных предприятий, включающая деятельность субъектов хозяйствования по продвижению товаров на международном уровне, содержит проблемы, необходимость решения которых определяется требованиями современных экономических условий. Влияние на деятельность международных транспортно-логистических компаний оказывает множество факторов, которые впоследствии могут негативно отразиться на результатах деятельности хозяйствующих субъектов и создать серьезные проблемы. Наиболее острые проблемы транспортно-логистической деятельности, заключающиеся в нестабильных таможенных тарифах, законодательных мерах, административном воздействии, организационных моментах и прочих, являются основанием для разработки эффективной программы обеспечения условий работы на международном рынке посредством взаимодействия со всеми участниками рынка.

1. Крылов, И.А. Международная логистика: проблемы, возможности, решения / И.А. Крылов // Молодой ученый, 2016. – № 13-1 (117). – С. 60-63.

2. Аникин Б.А. Основные и обеспечивающие функциональные подсистемы логистики / Б.А. Аникин, Т.А. Родкина. – М.: Проспект, 2019. – 608 с.

3. Жилина, С.А. Проблемы международной логистики на современном этапе развития / С.А. Жилина, Л.В. Пономаренко // Экономическое развитие России: драйвер роста или генератор вызовов, 2016. – С. 151-154.

4. Зуева, О.Н. Функциональные области логистики: современные проблемы исследования: монография / О.Н.Зуева. – Екатеринбург: Изд-во: Уральский гос. экон. ун-т, 2017. – 253 с.

5. Набоков, В.И. Проблемы российской транспортной логистики / В.И. Набоков, К.В. Некрасов // Экономика и предпринимательство. 2016. № 12-1 (77-1). С. 680–683.

Рубрика: Туристско-рекреационный комплекс Дальнего Востока как перспективная модель развития территории

УДК 338

ОРГАНИЗАЦИЯ ДАЙВИНГ-ЭКСКУРСИИ В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ МОРСКОМ БИОСФЕРНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ПРИРОДНОМ ЗАПОВЕДНИКЕ В ПРИМОРСКОМ КРАЕ

В.С. Семенцов
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

В статье представлен анализ дайвинг-туризма. Установлены факторы тормозящие формирование дайвинг в Приморском крае, в связи с чем предложены рекомендации по его развитию. Выявлены перспективы развития дайвинга в Приморском крае. Результаты исследования могут быть применены для устранения тормозящих факторов в развитии дайвинг-туризма в Приморском крае.

Ключевые слова и словосочетания: дайвинг-экскурсия, Дальневосточный морской биосферный заповедник, экстремальный туризм, тормозящие факторы, материально-техническая база.

STAFF SALARIES IN THE MANAGEMENT ACCOUNTING SYSTEM IN ORGANIZATIONS

The article presents an analysis of diving tourism. The factors inhibiting the formation of diving tourism in the Primorsky Territory, as well as recommendations for the development of diving tourism are identified. The prospects for the development of diving tourism in Primorsky Krai are revealed. The results of the study can be applied to eliminate inhibiting factors and the development of diving excursion in the Primorsky Territory.

Keywords: a diving excursion, Far Eastern marine biosphere reserve, extreme tourism, inhibiting factors, material and technical base

Вопрос о совершенствовании внутреннего туризма в РФ достаточно важный и актуальный. Страна обладает огромным природным и культурно-историческим потенциалом, который может успешно использоваться при развитии соответствующей инфраструктуры. По мнению специалистов, Россия по туристскому потенциалу находится на пятом месте в мировом рейтинге, но по уровню и эффективности его реализации только на 59 из 139 стран [1].

Активные и экстремальные виды отдыха завоевывают все большую популярность среди обычных туристов, они стремительно развиваются и становятся более массовыми, чем банальный пляжный туризм. В последнее время высокими темпами набирает популярность дайвинг – один из самых экстремальных видов туризма. Число любителей такого отдыха во всем мире, в том числе и в России, стремительно растет, сейчас в мире насчитывается почти 20 млн. сертифицированных дайверов-любителей.

Дайвинг становится одним из самых привлекательных видов туризма, сами дайверы уверены, что лучшего отдыха, чем погружение на глубину с тяжеленными баллонами за спиной, придумать невозможно. Такая любовь к погружениям стимулирует постоянный спрос на дайвинг-услуги и делает этот бизнес одним из самых высокодоходных на туррынке.

Дайвинг является довольно специфическим направлением в экстремальном туризме, так как туры такого рода не только содержат элементы экстремального отдыха, но и посвящены определенной познавательной тематике.

Актуальность темы работы определяется тем, что организация дайвинг-экскурсий в туризме это неосвоенное направление в Приморском крае которое требует дальнейшей работы по методическому обеспечению маршрутов. Это обусловлено также тем, что дайвинг, прежде всего, экстремальный вид туризма, сопряженный с методом получения багажа знаний организуется на заранее подготовленных конкретных объектах показа.

Цель статьи является изучение, анализ проблем и перспектив развития дайвинг-туризма в Приморском крае и поиск перспектив развития используя рекреационный потенциал акватории Японского моря.

Предметом исследования служат методологические и организационные аспекты разработки дайвинг-экскурсий на рынке экстремального туризма Приморского края.

Работа носит исследовательский характер, теоретическую и методическую основу которого составляют статистические, нормативные материалы, научно-методическая и специальная литература по исследуемой проблематике таких авторов, как А.Ю. Александрова, и Ю.Н. Федотов.

В Приморском крае дайвинг находится на стадии становления, следовательно, имеет значительные перспективы для дальнейшего развития. Туристская индустрия не стоит на месте и с каждым годом динамично развивается, открывая новые пределы. Такой вид спортивного туризма, как дайвинг, с каждым годом становится все популярнее. Этому способствует погружение человека в удивительный мир и таинственные «гидрокосмоса».

Дайвинг – характеризуется как весьма опасный вид туристской деятельности, в связи с чем, непосредственно перед погружением, особенно на открытой воде, будущий дайвер, должен пройти специальные курсы подготовки к погружению и получить соответствующий сертификат, в котором указана допустимая глубина погружения.

Среди проблем, которые сдерживают развитие дайвинг-туризма в Приморском крае:

- недостаточное бюджетное финансирование;
- отсутствие необходимой материально-технической базы;
- отсутствие финансовой поддержки системы переподготовки и повышения квалификации специалистов;

- отсутствие целостной системы поэтапной многолетней спортивной подготовки;
- недостаток инвестиций.

Основными факторами для развития дайвинг-туризма в Приморском крае являются: климатические и водные (морские) ресурсы. Необходимо грамотное и рациональное их применение и использование. Развитие дайвинг-туризма зависит не только от многообразия соответствующих рекреационных ресурсов, но и от уровня физической активности населения, обеспеченности данного туристского направления квалифицированными кадрами – инструкторами по дайвингу и ряда других факторов.

На акватории заповедника встречаются ветви холодного Приморского и теплого Цусимского течений, следствием чего является обитание в этих водах арктических, субтропических и даже тропических организмов. В Заповеднике зарегистрировано 166 видов водорослей, из них 20 видов занесены в Красную книгу Приморского края. Здесь выявлено 189 видов рыб, в том числе 10 относящихся к редким и исчезающим, 232 вида ракообразных, 30 видов иглокожих и 246 видов моллюсков, 6 из которых внесены в Красную книгу России. В воды заповедника заходят киты малые полосатики и сейвалы, косатки, дельфины. К экзотическим обитателям можно отнести тропических рыб: тунца, меч-рыбу, ядовитую собаку-рыбу (фугу), саргассового морского клоуна, а также тигровую акулу. На островах описано 880 видов сосудистых растений, 49 из них относятся к категории особо охраняемых, в том числе три вида занесены в Красную книгу МСОП и 27- в Красную книгу России. Полный список птиц морского заповедника насчитывает 370 видов, из которых 223 вида – гнездящихся, колониальных и пролетных – можно наблюдать непосредственно в заповеднике. 38 видов птиц включены в Красные книги ММСОП и России. Всего в заповеднике 44 вида животных внесены в Красную книгу России [2, с.24].

Перспектива изучения тайн подводного мира с помощью дайвинга очень велика в Приморском крае. А если существует такой спрос, то должны быть и предприятия, оказывающие такого рода услуги. На данный момент турфирм, предлагающих дайвинг-туры, очень мало: это ООО «Владивостокское бюро путешествий и экскурсий» и дайвинг-клуб «Sea Frogs», г. Владивосток.

Проблема ограниченности предложений дайвинг-экскурсий в Приморском крае обусловлена следующими факторами:

- высокая стоимость специального оборудования, сопутствующих товаров и услуг;
- сезонность дайвинга;
- количество и локализация дайвинг-центров;
- недостаточная деятельность турфирм и дайвинг-центров по продвижению дайвинг-экскурсий на рынке;
- высокий уровень рисков и опасности, связанные с подводными погружениями.

Выводы: Несмотря на перечисленные проблемы, дайвинг-туризм имеет большие перспективы развития в Приморском крае, поскольку акваторию Японского моря и Приморский морской заповедник отличают наличие уникальной и удивительной по красоте флоры и фауны. Фактор сезонности при совершении погружений под воду в рамках дайвинг-экскурсий можно нивелировать путем организации маршрутов в зимнее время для погружений под лед. Кроме того, для роста доступности дайвинга, и как следствие, роста спроса на дайвинг-экскурсии, центрам по обучению подводному плаванию следует предлагать специальные акции для молодежи и студентов.

1. Артемова, Е.Н. Стратегия развития индустрии гостеприимства и туризма [Электронный ресурс] / Е.Н. Артемова // Материалы V Международной студенческой Интернет-конференции

2. Берсенев, Ю.И. Особо охраняемые территории Приморского края / Ю.И. Берсенев, Н.К. Христофорова. – Владивосток, 2016. – С. 24.

3. География туризма: учебник / под ред. А.Ю. Александровой. – 4-е изд. испр. и доп. –М.: КНОРУС, 2015. – 592 с. –С.566-574

4. Федотов, Ю.Н. Организация спортивного туризма: учебное пособие / Ю.Н. Федотов и др.; под общ. редакцией проф. Ю.Н. Федотова. –М.: Советский спорт, 2015. – 512 с.

МЕТОДИКИ АНАЛИЗА ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ОРГАНИЗАЦИИ

Н.Ю. Сидорова
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

Управление денежными средствами является одним из важных составляющих финансовой политики организации. От наличия и состояния денежных средств зависит финансовое положение организации, в связи с этим от правильно выбранной методики ведения анализа денежных средств зависит реальное финансовое положение организации. Его достоверность проведения анализа использования и состояния денежных средств

Ключевые слова и словосочетания: *денежный поток, методика анализа денежных потоков, коэффициентный анализ, прямой и косвенный метод, платежеспособность, ликвидность, денежные средства, отток, приток.*

METHODS OF ANALYSIS OF FUNDS OF THE ORGANIZATION

Cash management is an important component of the financial policy of the organization. The financial position of the organization depends on the availability and condition of funds, in this regard, the real financial position of the organization depends on the correctly chosen method of conducting cash analysis. Its reliability of the analysis of the use and condition of funds.

Keywords: *: cash flow, method of cash flow analysis, coefficient analysis, direct and indirect method, solvency, liquidity, cash, outflow, inflow.*

Денежные средства являются составной частью оборотных активов, наиболее мобильными. От их наличия зависит платежеспособность организации, возможность организации расплатиться по своим обязательствам в коротком промежутке времени.

Рационально управлять денежными средствами для организации очень важно, так как имеется прямая зависимость состояния денежного потока на:

- регулирование ликвидности баланса;
- управление мобильной частью активов;
- планирование временных показателей капитальных затрат и их финансирования;
- управление операционными затратами и их оптимизация для оптимального использования ресурсов;
- определения прогноза по росту экономике.

Данные обстоятельства в комплексе определяют особую важность денежных потоков в управлении финансами организации, в учете денежных, системы внутреннего контроля по сохранности, эффективности использования денежных средств, поддержании ежедневной платежеспособности организации [4].

Необходимость рационального управления денежными потоками вызвана тем, что необходимо обеспечивать финансовый баланс между поступлением и расходованием денежных средств в процессе текущей деятельности организации.

Существует несколько методик проведения анализа денежных потоков:

- оценка показателей платежеспособности и ликвидности баланса организации;
- прямой метод анализа денежного потока;
- косвенный метод анализа денежного потока.

Согласно методике анализа денежных средств на основе оценки показателей платежеспособности и ликвидности, организация признается платежеспособной, если ее мобильные активы больше внешних обязательств, то есть у организации имеется чистый оборотный капитал.

В таблице 1 приведены показатели оценки платежеспособности и ликвидности баланса организации.

Показатели оценки платежеспособности и ликвидности баланса организации

Показатели	Формулы расчета по строкам баланса
Коэффициент текущей (общей) ликвидности, Ктл	стр1200/стр 1500
Коэффициент быстрой (срочной) ликвидности, Кбл	(стр1250+стр1240+стр1220+стр1230)/стр1500
Коэффициент абсолютной ликвидности, Кал	(стр1250+стр1240/стр1500)
Степень платежеспособности общая	(1400+1500) /Всрмес.
Коэффициент задолженности по кредитам банков и займам	(стр1400+стр1510)/Всрмес.
Коэффициент задолженности другим организациям	(стр15201+стр15206)/Всрмес.
Коэффициент задолженности фискальной системе	(стр15203+стр15204)/Вср.мес
Коэффициент внутреннего долга	(стр15202+стр15205)/ Вср.мес
Степень платежеспособности по текущим обязательствам	стр1500/Вср.мес.

Методика анализа денежного потока при помощи оценки показателей платежеспособности и ликвидности, основана на применении сальдовых остатков баланса организации и не дает четкого понимания ситуации, так как не берется в расчет итоговое поступление и расходование денежных средств. Остатки денежных средств на расчетных счетах и в кассе организации могут изменяться несколько раз в рабочий день, как в большую сторону, так и в меньшую сторону и не оказывают значительное влияние на размер обязательных выплат в краткосрочном периоде. Остатки денежных средств фиксируются в последний день отчетного периода, тогда как у организации имеется еще десять – пятнадцать дней для накапливания денежных средств для оплаты обязательных платежей – налогов, страховых взносов и расчетов, а работниками, поставщиками. По мнению автора, данный анализ не отражает точное достоверное финансовое состояние организации.

Методика прямого анализа денежных потоков основана на поступлениях и расходовании денежных средств по текущей, инвестиционной и финансовой деятельности организации. Достоинствами данного метода анализа денежных потоков можно назвать:

- проведение оценки общей суммы поступлений и платежей;
- синхронизацию поступлений и платежей во времени, позволяющую оценить достаточность средств для совершения платежей по текущим обязательствам, для инвестиционной деятельности, для дополнительных выплат;
- наглядную демонстрацию статей, участвующих в формировании наибольших поступлений и расходовании в разрезе трех видов деятельности;
- использование полученной информации в ходе прогнозирования формирования бюджета денежных средств.

Недостатком прямого метода является отсутствие взаимосвязи между полученным финансовым итогом и изменениями денежных средств на счетах организации.

Особенности построения движения денежных средств по прямому методу приведено в табл. 2.

Таблица 2

Построение движения денежных средств прямым методом

Наименование показателя	Поступления	Расходование
Остаток денежных средств на начало периода		З ₀
Текущая деятельность		
Выручка от реализации товаров, работ, услуг	+	
Прочие поступления	+	

Наименование показателя	Поступления	Расходование
Оплата за сырье и материалы		-
Оплата дивидендов		-
На оплату труда		-
Отчисления в бюджет и внебюджетные фонды		-
Прочие расходы		-
Поток денежных средств по основной деятельности	=+-	
Инвестиционная деятельность		
Поступления	+	
Расход		-
Поток денежных средств по инвестиционной деятельности	=+-	
Финансовая деятельность		
Поступления кредитов и займов, эмиссия акций	+	
Возврат кредитов и займов,		-
Выплата дивидендов, выкуп акций		-
Поток средств по финансовой деятельности	=+-	
Суммарное поступление денежных средств	\sum +++	
Суммарный расход денежных средств	\sum ---	
Совокупный денежный поток по всем видам деятельности	\sum +---+	
Остаток денежных средств на конец периода	$Z_{0+} \sum$ +---+	

Примечание:

Z_0 – значение остатка денежных средств на начало периода;

=+- – результат итога потока денежных средств (по текущей, инвестиционной, финансовой);

\sum ---, \sum +++ – результат суммарного оттока и притока денежных средств;

\sum +---+ – результат совокупного денежного потока;

$Z_{0+} \sum$ +---+ – значение остатка денежных средств на конец периода.

Следующей методикой анализа денежных средств является косвенный метод, позволяющий исчислять данные, которые представляют чистый денежный поток в отчетном периоде, и устанавливают взаимосвязь полученных финансовых результатов и изменения остатка денежных средств. Данный метод базируется на пересчете полученной прибыли при помощи корректировочных значений к размеру чистой прибыли.

В ходе применения косвенного метода анализа денежных средств необходимо проводить:

- корректировку, связанную с временным несопадением отражения в учете доходов и расходов с поступлением и оттоком денежных средств;
- корректировку хозяйственных операций, не влияющих на расчет показателя чистой прибыли, но являющихся причиной движения денежных средств;
- корректировку операций, непосредственно влияющих на расчет прибыли, но не вызывающих движения денежных средств.

В процессе формирования отчета о движении денежных средств косвенным методом в качестве первоначального значения используется чистая прибыль (убыток), представленного в отчете о финансовых результатах. Далее производятся корректировка сумм, не связанных напрямую с движением денежных средств.

Особенности построения движения денежных средств по косвенному методу представлено в табл. 3.

Таблица 3

Построение движения денежных средств косвенным методом

Наименование показателя	Поступления	Расходование
Остаток денежных средств на начало периода		Z_0
Величина чистой прибыли	+	
Суммарная величина амортизации	+	
Рост остатков запасов		-
Рост остатков дебиторской задолженности		-
Снижение остатков кредиторской задолженности		-
Снижение остатков краткосрочных кредитов		-
Итого текущая деятельность	Σ +	Σ -
Чистый денежный поток по текущей деятельности	Σ =+-	
Инвестиционная деятельность	Σ +	Σ -
Финансовая деятельность	Σ +	Σ -
Поток денежных средств по инвестиционной деятельности	=+-	
Чистый денежный поток организации	Σ +--+	
Остаток денежных средств на конец периода	Z_{0+} Σ +--+	

К достоинствам косвенного метода можно отнести:

- определение источников формирования прибыли организации и направления вложения «живых» денежных средств;
- возможность выявления проблемных мест (скопления замороженных денежных ресурсов) в деятельности организации, причин нехватки денежных средств.

Главным недостатком рассматриваемого метода является большая трудоемкость в процессе составления бюджета.

Итак, в данной статье были рассмотрены возможные методы проведения анализа денежных средств, каждый из которых имеет свои достоинства и недостатки. Одним из наиболее точных методов считается косвенный, основанный на идентификации и учете операций, непосредственно имеющих отношения к денежным средствам, а также последовательной корректировке чистой прибыли.

1. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 25.12.2018). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/#dst0

2. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 28.11.2018) «О бухгалтерском учете». [Электронный ресурс]. URLa: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/

3. Иванова, С.В. Анализ финансового состояния предприятия: учеб. пособие / С.В. Иванова. – Владивосток: Изд-во Дальневост. федерал. ун-та, 2018. – 116 с.

4. Подъяблонская, Л.М. Финансы / Л.М. Подъяблонская. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 715 с.

5. Шеремет, А.Д. Методика финансового анализа / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 451 с.

6. Шеремет, А.Д. Методика финансового анализа предприятия / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. – М.: Экономика, 2017. – 662 с.

ВНЕДРЕНИЕ И РАЗРАБОТКА ИННОВАЦИЙ В ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО СЕРВИСА

А.А. Сикальчук
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

К поколению Y в РФ относят людей родившихся в период с 1987 по 2004 гг. Старшим из них уже исполнилось 30, а младшим – 15. Качественно отличаясь как в жизни, так и в трудовой деятельности от своих предшественников эти 30 млн. молодых людей представляют ключевую силу Российского рынка труда. Предшествующая этому смена поколений работников привела к тому, что традиционные методы управления персоналом утратили эффективность и актуальность. Современное управление в лице владельцев, директоров, менеджеров и руководителей отделов, интересуется вопросом как управлять новым потоком служащих, как внушить им уважение и мотивировать их, в чем давать свободу, какие действия поощрять и самое главное – как их обучать, прививать им ценности бренда и воспитывать из них специалистов. Результаты исследования проведенного автором могут быть применены для качественного улучшения или создания эффективной системы обучения молодых сотрудников в возрасте до 32–35 лет на предприятиях сферы услуг.

Ключевые слова и словосочетания: HR, менеджмент, обучение персонала, персонал, инновации, креативные технологии..

INTRODUCTION AND DEVELOPMENT OF INNOVATIONS IN THE INTRAFIRM TRAINING OF PERSONNEL OF ORGANIZATIONS OF SOCIAL AND CULTURAL SERVICE

By generation Y in the Russian Federation include people born in the period from 1987 to 2004. The eldest of them have already turned 30, and the youngest – 15. Qualitatively differing in their life and work from their predecessors, these 30 million young people represent the key strength of the Russian labor market. The previous generational change of workers has led to the fact that the traditional methods of personnel management that regulate the labor activity of the baby boomers have lost their effectiveness and relevance. Modern management in the face of owners, directors, managers and heads of departments, is interested in how to manage the new stream of employees, how to instill in them respect and motivate them, what freedom to give, what actions to encourage and most importantly how to train them, instill in them brand values and to bring up specialists from them.

Keywords: HR, management, staff training, personnel, staff, innovations, creative technologies..

Россияне, родившиеся в период с 1987 по 2004 гг. не будут и не могут работать так, как их родители, старшие коллеги и руководители. Пришла эпоха поколения Y, представители которого – миллениалы, как в жизни, так и в трудовой деятельности качественно отличаются от своих предшественников. Они неотделимо связаны с цифровым миром и обладают свободным доступом к другой по форме и содержанию информации. В свою очередь, виртуальное пространство наполнено большим количеством образов, изображений, аудио и видео, которые заменяют привычные нам тексты и вербальное общение, изменяя мышление и восприятие молодых людей. Ещё одной отличительной чертой «игреков» является то, что они не хотят рано взрослеть, по мнению психологов, боясь повторить ошибки своих родителей, которые рано начали вести самостоятельную жизнь. Однако, миллениалы выросли уверенными в собственной ценности и стремятся к индивидуализации, не желая подчиняться стандартам общества и компаний.

Если эти молодые люди не сумеют влиться в рабочую среду и добиться успеха, то под угрозой окажется не только их будущее, но и наследие предыдущих поколений. Актуальность

выбранной темы обусловлена тем, что последние два десятилетия компании создавали талмуды из руководств, правил, обязанностей и должностных инструкций, внедряя механизмы обучения и стандартизации трудовой деятельности бейби-бумеров, которые в ближайшие 10 лет уже выйдут на пенсию. Для эффективной работы новых поколений необходимо внедрение инноваций в внутрифирменное обучение персонала организаций.

Научная новизна заключается в применении инноваций из других сфер деятельности человека, а так же в разработке изменений технологии внутрифирменного обучения персонала организаций социокультурного сервиса.

Цель статьи – применить инновации из других сфер деятельности человека, а так же разработать изменения технологии внутрифирменного обучения персонала организаций социокультурного сервиса в связи с изменением психологического портрета нового поколения сотрудников. Цель достигается решением следующих задач: определение особенностей поведения представителей поколения Y в рабочей обстановке и предложение инновационных способов их внутрифирменного обучения для внедрения их на предприятиях социокультурного сервиса.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ, анализ синтез и эксперимент.

По аналитическим данным службы исследований крупнейшей российской компании интернет-рекрутмента HeadHunter молодые сотрудники наиболее востребованы в таких отраслях как продажи – 51%, туризм, гостиницы и рестораны – 20%, административный персонал – 18% и консультирование – 17%, т.е. в большой степени в сфере сервиса. Анализируя резюме соискателей данной отрасли в возрасте от 16 до 32 лет, представленные на порталах и сервисах, оказывающих услуги рекрутмента, можно сделать вывод о том, что поколение Y, как правило, ожидает многого и от себя, гиперболизируя свои знания и способности, сразу претендуя на высокие должности и от работодателей, ожидая применения управлением различных видов мотивации, в особенности таких как: высокий уровень заработной платы, «полный социальный пакет» и обучение. Именно поэтому автор видит острую необходимость разработки и внедрения инноваций в внутрифирменное обучение сотрудников сферы сервиса. Для того, чтобы предложить качественные изменения в процесс овладения знаниями, навыками и умениями персоналом необходимо не только исследовать психологический портрет поколения Y в целом, но и поведение его представителей в рабочей обстановке. На основе наблюдения в рамках своей профессиональной деятельности, изучения книг, научных статей и публикаций таких экспертов как Елена Победоносцева, Жанна Прашкевич, Илья Курылёв, Брюс Тулган и многих других в данной статье автор представил такие особенности сотрудников-миллениалов, как:

- потребность в немедленном вознаграждении;
- потребность играть и развлекаться;
- неспособность усидчиво изучать стандарты и трудные инструкции;
- тяга к соревновательности;
- стремление получать результат сразу;

В связи с данными характеристиками молодых специалистов и линейных сотрудников можно сделать вывод о том, что бумажные постулаты больше не будут работать, а перед современным управлением на равне с обучением персонала стоит задача увлечения молодых сотрудников в процесс по средством создания носителей и форм передачи, контроля и реализации сервиса на «языке» поколения Y. Обобщая все вышесказанное, отсюда следует то, что теперь необходимо работать над формами передачи знаний, используя игровое мышление и динамику игр для вовлечения аудитории и решения трудовых задач.

Наибольшим образом такое техническое задание современного HR-специалиста сможет удовлетворить геймификация. Инновацией в применении данного подхода служит использование для освоения новых знаний, навыков и умений в трудовой деятельности не учения, а игры, которой долгое время приписывали в большей степени характер развлечения и рекреационную функцию. Однако в связи с изменением психологического портрета нового поколения сотрудников именно концепция применения игровых принципов становится эффективной в области их обучения. Часто на практике применялись именно ролевые игры, способствующие моделированию – «проигрыванию» возможных рабочих ситуаций с наставником или коллегами, что служит своеобразной тренировкой трудового опыта персонала организации. Тем не менее с колоссальным развитием интернета, как технологии появилась возможность строить обучение и вовлечение в онлайн-среде, более близкой для поколения Y. Существует множество методик, которые можно заимствовать у виртуальных, компьютерных, активных и настольных игр: развитие отдельных навыков, шкала оценки результатов или прогресса, рейтинг или игровое поле,

дробление обучения на уровни или типы заданий, возможность превращение обучения в квест и многое другое. Игроков-сотрудников особенно подкупают соревновательный момент, возможность ошибаться, наличие практики, «прокачка», награды и достижения. Таким образом современное управление в качестве механизма обучения сотрудников может разрабатывать и внедрять онлайн и офлайн игры.

В рамках эксперимента автор статьи выдвинул гипотезу о том, что специализированная настольная игра сможет выполнять функции разностороннего внутрифирменного обучения сотрудников. В последствии разработал и внедрил такую игру в качестве инновации в области обучения персонала предприятия сервиса, а именно бариста безалкогольного бара ИП А.А. Сикальчук, г. Находка, задачами которой были выделены:

- контроль качества знаний персонала кофейни;
- изменение отношения сотрудников к оценке их профессиональных знаний и качеств в ходе внутрифирменного обучения;
- актуализация знания техники приготовления напитков, меню и специализированной информации;
- отработка навыков продаж по средством приёма вкусного описания или сторителлинга – искусства донесения информации, с помощью знаний, рассказов, историй, которые возбуждают у человека эмоции и мышления.

Игровой набор включал в себя игровое поле с фишками разного цвета, правила игры и карты трёх видов:

- энциклопедические карты с универсальными вопросами по профессии бариста, мотивирующие участников к более подробному погружению в индустрию, изучению кофейного зерна «от ростка до чашки» и принципов приготовления кофейных, а также других холодных и горячих напитков. Например: «Что такое терруар кофе?», «В чём заключается отличие латте от капучино?», «Какие основные способы приготовления коктейлей ты знаешь?» и т.п;

- ассортиментные карты содержащие задания, направленные на улучшение знаний ассортимента и контроля качества знаний технологического процесса приготовления напитков бара. Например: «Расскажи состав и технику приготовления сырного капучино», «Сколько рублей составит стоимость дополнительного эспрессо?», «Какие виды растительного молока есть в наличии?», «Предложи гостю смузи с морковью» и т.п.

- инструментальные карты содержали в себе изображения оборудования, аксессуаров и посуды безалкогольного бара. Игрок должен был назвать приспособления, инструменты или прочее и рассказать для чего их используют. Для качественной работы в барной индустрии команда должна говорить на одном – своём профессиональном языке. Данные карты выполняли функцию как контроля знания базовой информации об инструментарии бариста, так и её источником для новичков.

- карты вкусного описания представляли собой фотографии или названия напитков из ассортимента безалкогольного бара, способствуя отработке техники активного предложения напитков. Игрок должен был презентовать выпавший ему напиток.

В процессе игры можно было разыграть несколько её вариантов:

- с разделением колоды. В зависимости от задач тренинга возможно было использование энциклопедических, ассортиментных, инструментальных карточек и карт вкусного описания по отдельности. При данных условиях игровое поле и фишки не использовались, каждый игрок оставлял правильно разыгранную карту у себя. Победителем становился участник, набравший большее количество карт к концу игры – когда они заканчиваются;

- игра с целой колодой подразумевала под собой разделение на уровни, последовательное их прохождение, а также специальные задания на последнем этапе «вкусное описание», таких как «Не используй букву «п», рассказывая об этом напитке», «Поведай или сочини историю создания данного напитка», «Расскажи вкусное описание этого напитка с азартом» и т.п. Учитывая особенности ассортимента безалкогольного бара, количества игроков и наличия времени ведущий мог варьировать диапазон ответа, возможность прохождения в следующий этап отстающими и другое;

- формат пятиминутки позволял разыгрывать несколько карт без победителей и игрового поля;

- индивидуальный тренинг помогал определить уровень знаний сотрудника и составить рекомендации для его дальнейшего обучения.

В результате проведенного эксперимента. Члены команды больше не боялись проходить проверку своих профессиональных знаний и навыков, с каждым разом все увереннее предлагали напитки гостям в зале с помощью вкусных описаний, которым они научились друг у друга. Сотрудники целенаправленно готовились к каждой игре, изучая всё больше дополнительной и базовой информации. Таким образом можно сделать вывод о том,

Также к инновациям в сфере внутрифирменного обучения сотрудников социокультурного сервиса можно отнести новые графические способы передачи различной информации от ценностей организации, правил внутреннего распорядка, норм и стандартов, характеристик товаров и описания услуг до скриптов продаж или взаимодействия с потребителем. Ещё пятнадцать лет назад документация по обучению была представлена в типовой форме – на листах А4, брошюрах и презентациях на основе текстового наполнения с использованием фотографий, видео или gif анимации. Российских работников тогда все более чем устраивало, ведь информационно-коммуникационные технологии только начали интегрировать в их трудовую деятельность, да и качественные системы обучения встречались лишь в крупных и прогрессивных компаниях. С ходом НТР: развитием сети интернет в качественном отношении: появлением новых технологий, разработкой всё более удовлетворяющих потребности пользователя интерфейсов разных видов: текстовые, графические, тактильные, жестовые, голосовые и прочие, а также становления графического дизайна как отдельной востребованной индустрии в 2000-х и другие события повлиявшие на изменение многие способы передачи информации были модифицированы.

Например, инфографика – ёмкое и чёткое визуальное представление информации, история которого насчитывает сотни лет также потерпела изменения – помимо статических изображений появились электронные системы информационного обмена с помощью различных элементов. В настоящее время так называемые интерактивные инфографические интерфейсы (англ. *interactive infographic interfaces*) варьируются от самых простых до сложных и динамических. Этот вид инфографики особенно приспособлен для презентации большого объёма данных и привлечения пользователя к активному исследованию при получении требуемой им информации. Таким образом характеристики данной технологии отвечают нескольким важным требованиям для результативной работы с представителями поколения Y: преподносят информацию в форме интерактивной игры, а также позволяют обучающемуся сотруднику усвоить максимальное количество информации, проявлять самостоятельность в ходе обучения, тренируют память и визуальное восприятие.

Нельзя не согласиться с тем, что интерактивные инфографические интерфейсы обладают большим потенциалом применения в внутрифирменном обучении персонала предприятий сервиса. В качестве примера автор провёл эксперимент, задачей которого было создание нового, более эффективного инструмента для изучения и запоминая карты вин сотрудниками зала ресторана «Black Rabbit», г. Находка: барменами, официантами и менеджерами. На платформе сервиса «thinglink», функционал которого позволяет делать изображения интерактивными, были размещены фотографии вин, предлагаемых в заведении с различными иконками, кликнув на которые сотрудник мог получать разные виды информации по средствам всплывающих текстов, картинок, видео, ссылок и подсказок (рис. 1).



Рис. 1. Интерактивная карта вин ресторана «Black Rabbit» г. Находка

Нажимая на значок «книга» пользователь получал историческую справку о винном бренде (рис. 2) или конкретного вина из представленных линеек, «перевернутый восклицательный знак» вызывал окно с маркетинговыми инициативами ресторана или производителя продукции (рис. 3), иконка «чёрная точка», размещенная на каждой из бутылок, при взаимодействии, представляла информацию о цвете, вкусе, аромате и сочетаемости напитков разлитых в них (рис. 4).



Рис. 2. Окно, вызываемое кликом на одну из иконок «книга»



Рис. 3. Окно, всплывающее при взаимодействии с значком «перевернутый восклицательный знак»



Рис. 4. Окно, вызываемое кликом на иконку «чёрная точка»

Ознакомиться с данным продуктом обучения, разработанным автором можно по ссылке <https://www.thinglink.com/scene/1180189596466544641> Благодаря внедрению данной технологии знания сотрудников стали более полными и систематизированными, также среди членов команды был замечен повышенный интерес к новой методике и самостоятельное изучение продуктов карты вин. Можно сделать вывод о том, что данный эксперимент решил поставленную задачу и подтвердил гипотезу автора о необходимости внедрения инноваций в внутрифирменное обучение сотрудников, принадлежащих к генерации Y, для его большей эффективности.

На ряду с тем, что в настоящее время большинство предприятий сферы сервиса в РФ разрабатывают и модифицируют собственные учебные пособия или адаптируют информацию, находящуюся в свободном доступе для внутрифирменного обучения персонала по средством визуализации, прогрессивные компании для повышения продуктивности изучения образовательных материалов молодыми сотрудниками обращаются к креативным технологиям. В их основе – личная включенность каждого обучающегося в творческую деятельность, задействование ассоциативного мышления, развитие способности к поиску, открытости и восприимчивости нового.

Например, такая технология, как «Креативный дневник» нашла своё применение в обучении линейных сотрудников предприятий общественного питания, преобразовавшись в так называемую рабочую тетрадь, сопровождающую учебники и руководства по специальности официантов, барменов, бариста и прочих специалистов и применяемую в системах наставничества и стажировки. Для эффективной работы данного инструмента обучение должно проходить согласно план-графику. По завершению каждого этапа сотрудник заполняет свою рабочую тетрадь. Например, изучив стандарты внешнего вида и обслуживания, кейсы вариантов решений типовых ситуаций, меню и технику продаж обучающийся переходит к практике, выполняя специальные задания, такие как:

– «подпиши представленные на картинке элементы внешнего вида сотрудника зала согласно стандартам заведения», «перечисли основные ошибки, допускаемые сотрудником зала при ненадлежащем выполнении стандарта внешнего вида» и т.п. (рис. 5);



Рис. 5. Задание из рабочей тетради официанта для закрепления стандарта внешнего вида сотрудника зала ресторана

- «предложи варианты решения ситуации в которой гость обнаружил ошибку в чеке», «предложи варианты решения ситуации в которой качество блюда не удовлетворило гостя» и прочие;
- «напиши название и вкусные прилагательные к каждому блюду и напитку, изображённых на картинках» (рис. 6);



Рис. 6. Задание из рабочей тетради официанта, направленное на детальную работу с меню и разработку вкусных описаний блюд и напитков

- «отметь на схеме способы увеличения среднего чека» (рис. 7);



Рис. 7. Задание из рабочей тетради официанта, направленное на самостоятельную работу по предложению мер по увеличению среднего чека

- «угадай эмоцию и подпиши каждую» (рис. 8);

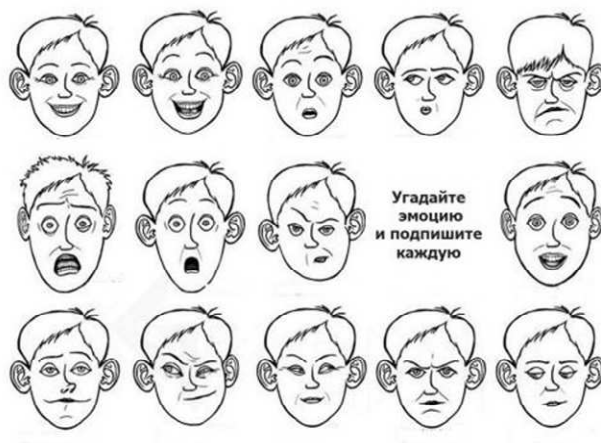


Рис. 8. Задание из рабочей тетради официанта, направленное на развитие способности чувствовать других людей и их эмоции

– визуализированные задачи по продажам (рис. 9);

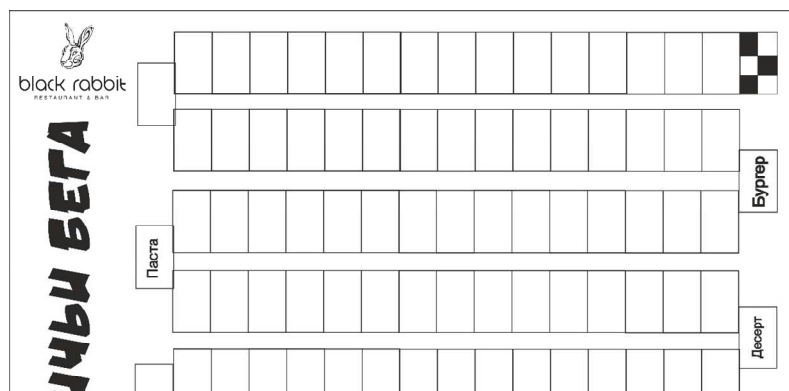


Рис. 9. Стимулирование продаж официантов ресторана «Black Rabbit», г. Находка, визуализированное в формате игры

Применение данного инструмента возможно в любых видах деятельности социокультурного сервиса. К тому же практика разработки подобных заданий, создания на их основе рабочих тетрадей и внедрения данной инновации в систему внутрифирменного обучения молодых сотрудников предприятий общественного питания уже доказала свою эффективность.

Сущность вышеизложенного сводится к тому, что в результате смены поколений работников традиционные методы управления персоналом, регламентирующие трудовую деятельность сотрудников организаций социокультурного сервиса утратили эффективность и актуальность. В результате чего перед современным управлением встала задача увлечения молодых сотрудников в процесс обучения по средством создания носителей и форм передачи, контроля и реализации сервиса на «языке» поколения Y.

По средством приведения примеров и проведения экспериментов автор аргументировал внедрение и разработку инноваций в процесс внутрифирменного обучения, как эффективный способ решения сложившейся ситуации. Результаты данного исследования могут быть применены для качественного улучшения или создания эффективной системы обучения молодых сотрудников в возрасте до 32–35 лет на предприятиях сферы услуг.

1. Тулган, Б. Не всем достанется приз. Как управлять поколением Y / Б. Тулган; пер. с англ. Э. Кондуковой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 256 с.

2. Стиллман, Д. Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык / Д. Стиллман, И. Стиллман; пер. с англ. Ю. Кондукова. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 272 с.

3. Молодежь XXI века: проблемы, перспективы // Материалы VIII областной студенческой научно-практической конференции (22 апреля 2015 года) / отв. ред. Н.А. Сергеева. – Оренбург: ГАПОУ «ОГК», 2015 – 288 с.

4. Зикерманн, Г. Геймификация в бизнесе: как пробиться сквозь шум и завладеть вниманием сотрудников и клиентов / Г. Зикерманн, Дж. Линдер; пер. с англ. И. Айзятуповой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 272 с.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК 338

ОСОБЕННОСТИ СОСТАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-ПЛАНА НОВОГО ВИДА УСЛУГИ НА БАЗЕ СУЩЕСТВУЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Д.Ю. Симонова
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

Статья посвящена изучению вопроса бизнес-планирования в качестве механизма укрепления позиции предприятия на современном рынке. В статье обозначены основные понятия в разрезе бизнес-планирования в условиях российской экономики, а также особенности его составления. На основании проведенного анализа выделена необходимость использования методик бизнес-планирования на отечественных предприятиях.

Ключевые слова и словосочетания: бизнес-планирование, бизнес-план, предприятие, конкурентоспособность, инвестирование.

EMPLOYEE MOTIVATION PECULIARITIES AT DIFFERENT STAGES OF THE ORGANIZATION LIFE CYCLE

The article is devoted to the study of the positioning of business planning as a mechanism to strengthen the position of the enterprise in the modern market. The article outlines the basic concepts in the context of business planning in the Russian economy, as well as the features of its preparation. On the basis of the analysis highlighted the need for the use of business planning techniques in domestic enterprises.

Keywords: business planning, business plan, enterprise, competitiveness, investment.

В деятельности организаций, при динамике рыночных условий, в частности стратегически ориентированных, возникает интерес в реализации новых предпринимательских идей, осуществлении нововведений и других проектов, что, в свою очередь, требует опытности в разработке инвестиционного проекта.

Значимость работы обусловлена напряжённостью глобализационных и информационных процессов в мировой экономике и современном обществе, которая диктует новые условия для укрепления положения предприятий на рынках всех сфер деятельности.

Цель статьи – исследовать неповторимость составления проекта нового вида услуги на базе существующего предприятия.

Научная новизна заключается в исследовании процесса бизнес-планирования с устремлённостью создания нового вида услуги.

Данная задача достигается урегулированием следующих задач: определение сути составления инвестиционного проекта, его основных элементов и специфику процесса создания нового внутреннего продукта.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ, синтез, мысленное моделирование. Нынешние условия управления заставляют менеджеров искать новые методики и подходы к эффективному ведению бизнеса для обеспечения конкурентоспособности предприятий и увеличению продуктивности бизнеса. Одной из таких методик является формирование бизнес-плана.

Бизнес-план – это сжатое, чёткое, доступное и толковое описание предполагаемой бизнес-идеи, важнейший инструмент при разборе большого количества различных ситуаций, дающий выбрать наиболее перспективные решения и определить средства для их достижения.

В России использование проекта для развития и повышения эффективности организации, находится на чрезвычайно низком уровне, и на текущем этапе значительное большинство компаний и предпринимателей достаточно сомнительно относятся к такому методу управления.

Во-первых, такое мнение связано с тем, что рост рыночных отношений в Российской Федерации происходит очень быстро, в значительной степени стремительно, даже стихийно, что повлекло за собой поздний приход бизнес-планирования, как наиважнейшего элемента управления организацией на территории России. Во-вторых, стоит отметить, что на данный момент законодательство не обязует разрабатывать инвестиционный проект. Бизнес-план является новым документом для большей части российских предприятий. Несмотря на желание страны повысить стандарты качества услуг и представление ведения бизнеса, обширно распространена позиция, отрицающая разумность разработки раскрытого инвестиционного проекта и предлагает в качестве альтернативы, краткое, но чёткое технико-экономическое обоснование.

Для эффективного управления компанией проект представляет собой важнейший элемент. Бизнес-планирование – это стратегия ведения бизнеса, способ будущих действий, определение экономического и технического содержания, последовательных шагов, приводящих к намеченной цели.

Потребность формирования инвестиционного проекта с целью укрепления позиций организации на рынке определяется как внешними, так и внутренними факторами. Такими внешними факторами могут стать: заказ органов государственной власти, органов местного самоуправления или бюджетной организации; потребность получения банковского кредита на полное или частичное финансирование проекта, в связи с чем предприятие должно представить на рассмотрение финансово-кредитного учреждения (банка, кредитного союза и т. п.) соответствующий бизнес-план по исполнению проекта.

Поэтому бизнес-планирование считается ключевым звеном в обеспечении:

- заемного субсидирования;
- потребности доведения новой бизнес-идеи до вероятных партнеров или инвесторов, где инвестиционный проект может стать эффективным средством убеждения этих субъектов в рациональности вкладывания своих средств;
- реализации собственного бизнеса, в случае чего, создание бизнес-проекта может ускорить этот процесс, поскольку данный документ является действенным средством убеждения потенциальных покупателей в прибыльности сделки. Для укрепления позиций имеющейся организации на существующем рынке, предприниматель должен строго соблюдать весь инвестиционный проект, начиная с определения отрасли и данного положения предприятия на рынке (при существовании такового) до расценивания максимальной прибыли, которую получают вкладчики после своих капиталовложений.

Для успешной реализации бизнес-идеи в коммерческой организации, необходимо соблюдение четырех важных условий (компонентов), которые прочно связаны между собой и составляют инфраструктуру процесса бизнес-планирования коммерческой организации.

Во-первых, коммерческая организация обязана располагать надлежащей методологической и методической базой разработки, контроля и анализа исполнения инвестиционного проекта, а работники финансово-экономических отделов должны быть высоко квалифицированы, чтобы уметь применять эту методику на практике. Методологическая и методическая база составления, контроля и исполнения бизнес-идеи образует аналитический блок процесса материального планирования.

Во-вторых, для разработки финансового плана, нужна внутренняя и внешняя информация о деятельности компании.

Основой информационного блока (компонента) процесса бизнес-идеи являются:

- 1) экономическая информация (прогноз темпов инфляции, прогноз процентных ставок и т.д.);
- 2) учетная информация (информация управленческого учета и бухгалтерского учета (баланс, отчет о движении денежных средств, отчет о прибылях и убытках, приложения к балансу));

3) своевременная информация от финансовых органов, системы банковских учреждений, валютных бирж, товарных и прочая финансовая информация;

4) государственно-правовая информация и т. д.

Помимо того, правильная работа системы бизнес-планирования реализуется в рамках функционирующего нормативно-правового обеспечения, к которому указы Президента РФ, относятся законы, приказы и распоряжения отраслевых министерств, послания Правительства РФ, инструкции, уставные документы и др.

В-третьих, сам процесс бизнес-планирования реализуется всегда через соответствующую систему управления и организационную структуру, составляющие организационный блок процесса. Понятие организационной структуры включает в себя функции и количество служб аппарата управления, в чьи обязанности входят разработка, анализ бизнес-плана коммерческой организации и контроль, комплекс структурных подразделений, которые за исполнение бизнес-плана несут ответственность.

В-четвертых, в процессе финансового планирования и контроля происходит регистрирование и обработка больших объёмов информации. Программно-технические средства, используемые в процессе финансового планирования и контроля, составляют программно-технический блок-системы финансового планирования.

К внутренним факторам, которые подтверждают необходимость разработки инвестиционного проекта, можно отнести:

1) создание компании, начало нового бизнеса (именуемый как «Start-Up»), в связи с чем, бизнес-план поможет просчитать возможные риски и выработать соответствующие сценарии развития будущего организации, учитывая при этом специфику внешней среды;

2) расширение бизнеса (образование совместных предприятий, дочерних компаний);

3) необходимость справедливой сверки целей деятельности предприятия, с наличием важнейших, для их реализации, ресурсов;

4) потребность в оценке реальных шансов для ее воплощения и проверке новой бизнес-идеи, где бизнес-план выступает основой для оценки перспективного развития нового проекта, а его формирование является, по сути, апробацией бизнес-идеи на бумаге, следовательно, в случае выявления несовершенств, предприятие не понесет финансовых потерь;

5) перманентная адаптация жизнедеятельности организации к динамике рыночных изменений, что, в свою очередь, также требует разработки бизнес-плана.

Следовательно, можно выделить следующие основные стадии процесса бизнес-планирования:

1) подготовительную стадию;

2) стадию разработки бизнес-плана;

3) стадию продвижения бизнес-плана;

4) стадию реализации бизнес-плана.

Заканчивается проверка бизнес-плана, принятием или отклонением решения об его целесообразном капиталовложении.

Для реализации бизнес-идеи как процесса, на практике представляется важным соблюдение нижеперечисленных принципов:

1) непрерывности, предполагающей скользкий характер планирования;

2) гибкости, означающей постоянную адаптацию к изменениям среды, в которой действует данная организация;

3) интерактивности, предполагающей творческий характер планирования и неоднократность проработки уже имеющихся разделов плана;

4) коммуникативности, под которой понимается координация и интеграция усилий (все должно быть взаимозависимо и взаимоувязано);

5) участия, подразумевающего важность самого процесса планирования с точки зрения вовлечения в него всех возможных участников будущей организации;

6) вариантности, предусматривающей наилучший выбор из всех возможных альтернатив, для достижения поставленной цели;

7) целесообразности отражения реальной оценки и проблем в процессе планирования.

Таким образом, задача бизнес-идеи состоит в том, что она помогает предприятию адекватно оценить проект, реализовать его в надлежащую документацию, доказать результативность и составить прогноз для определения сильных и слабых его сторон, привлечь востребованные ресурсы и урегулировать процесс его реализации. Однако проблема выбора методики,

до сих пор остается открытой в практической плоскости, так как, она должна лучше всего отвечать потребностям организации в составлении инвестиционного проекта.

1. Стрекалова, Н.Д. Бизнес-планирование / Н.Д. Стрекалова. – М., 2018 – С. 122–136.
2. Буйленко, В.Ф. Туризм:учебник / В.Ф. Буйленко. – М.: Перспектива, 2016. – 651 с.
4. Кудашев, Н.В. Основы бизнес-планирования / Н.В. Кудашев – М., 2017. – 142 с.
5. Бабаев, Ю.А. Тонкости бизнес-планирования / Ю.А. Бабаев. – М., 2016.

Рубрика: Отделы кадров

УДК 658.3.07

СУЩНОСТЬ И РОЛЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В.Ю. Солодухин

бакалавр

Е.С. Кошева

научный руководитель

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Статья посвящена сущности и роли системы управления персоналом в деятельности организации. Автором рассмотрены различные трактовки понятий «управление» и «управление персоналом». Представлена модель системы управления персоналом как взаимосвязь персонала, отвечающего за сферу кадровой политики, и обособленный состав приемов, методов, технологий работы с персоналом, направленных на решение задач для достижения цели системы. Сделан вывод о том, что роль системы управления персоналом заключается в обеспечении максимального раскрытия и использования потенциала каждого сотрудника для достижения целей организации с оптимальным вложением в него имеющихся у организации ресурсов.

Ключевые слова и словосочетания: персонал, управление персоналом, система управления персоналом

ESSENCE AND ROLE OF A PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN ACTIVITY OF THE COMPANY

Article is devoted to essence and a role of a personnel management system in activity of the company. The author considered various interpretations of concepts "management" and "human resource management". The model of a personnel management system as interrelation of the personnel which are responsible for the sphere of personnel policy, and the isolated structure of receptions, methods, the technologies of work with personnel directed to the solution of tasks for achievement of the goal of a system is presented. The conclusion is drawn that the role of a personnel management system consists in ensuring the maximum disclosure and use of potential of each employee for achievement of the goals of the company with an optimum investment in it the resources which are available for the company.

Keywords: personnel, human resource management, personnel management system.

Важнейшая задача современной организации состоит в достижении преимущества перед конкурентами, причем это касается потенциала всех ее ресурсов. Важнейшим же ресурсом организации является персонал. Управление сотрудниками посредством реализации функций кадрового планирования, отбора и найма персонала, мотивации и стимулирования – эти и другие функции объединены в технологии управления персоналом.

Управление сотрудниками представляет собой специфичную, особую сферу деятельности, ведь люди реагируют на происходящее эмоционально и осмысленно, к тому же большинство способно и понимает необходимость совершенствования своих компетенций и навыков. И обя-

зательным условием эффективной работы организации является удовлетворенность сотрудника при взаимодействии с ней, что порождается мотивированностью человека на достижение определенных целей и получении выгод от работы в организации. Все это требует тщательного планирования и умений найти подход к каждому члену коллектива, сплотив его для максимально эффективного выполнения задач.

На современном этапе развития экономической ситуации в России одной из главных проблем является именно управление персоналом. Многие организации часто стараются улучшить эффективность деятельности за счет правильного подбора и расстановки кадров, ведь без мотивированных и квалифицированных сотрудников ни одна организация не в состоянии создать отлажено функционирующие системы маркетинга, продажи, финансов или бухгалтерского учета. Однако управлять персоналом достаточно сложно, т.к. это требует соответствующей квалификации, умений и опыта.

Система управления персоналом, учитывающая стратегические цели организации, ее потребность в кадрах, обладающих определенными компетенциями, позволит предприятию повысить конкурентоспособность, завоевать лидирующее положение на рынке [1]. То есть эффективно выстроенная система управления персоналом поможет организации быть конкурентоспособной, увеличить производительность и ответственность каждого сотрудника, сохранить социальную стабильность, приближая интересы коллектива к интересам организации. Таким образом, управленческая деятельность непременно сопровождается разнообразнейшими приемами и методами, требующими от руководителя и научных знаний и мастерства, и личного опыта, и постоянного совершенствования навыков и умений.

Для того чтобы раскрыть понятие «система управления персоналом», необходимо дать определения отдельным составляющим – «персонал», «управление» и «система управления».

На основе анализа мнений различных авторов, которые, в целом, оказываются схожими, понятие «персонал организации» раскрывается как основной ресурс, состоящий из работников определенных категорий и профессий, занятых единой производственной деятельностью, направленной на достижение целей организации и собственных целей.

В противоположность этому понятие «управление» – многозначное и разноплановое понятие, имеющее философские, психологические, педагогические аспекты и поэтому сущность данного понятия активно изучается представителями разных наук и научных направлений.

Так, Н.Д. Хмель, доктор педагогических наук, ученый-педагог, трактует термин «управление» как «совокупность целенаправленных и взаимосвязанных действий управляющей и управляемой систем по согласованию совместной деятельности людей для достижения поставленных целей» [2]. С.В. Барулин, доктор экономических наук, говорит о том, что «управление, с одной стороны, связывается с реализацией основных функций управления, а с другой трактуется как особый вид деятельности, направленный на осуществление руководства людьми (администрирование)» [3]. Профессор, доктор технических наук Б.В. Прыкин определяет «управление – это выражение сознательного стремления субъекта регулировать и направлять социальные процессы и явления» [4]. М.В. Марков, доктор биологических наук, называет управление выражением «сознательного стремления субъекта регулировать и направлять социальные процессы и явления» [5]. Профессор, доктор педагогических наук, П.И. Третьяков утверждает, что «Управление – это целенаправленная деятельность субъектов управления различного уровня, обеспечивающая оптимальное функционирование и развитие управляемой системы, перевод ее на новый качественно более высокий уровень по достижению целей с помощью необходимых условий, средств и воздействий» [6].

Таким образом, рассмотрев подходы отечественных авторов к определению термина «управление» можно сказать, что под управлением следует понимать, с одной стороны, вид деятельности по руководству людьми, с другой – как целенаправленное воздействие субъекта управления на управляемый объект, приводящее к изменению последнего.

Изучив мнения различных авторов касательно термина «система управления персоналом», можно сделать вывод о неоднозначной трактовке данного понятия. Профессор, доктор технических наук Л.Г. Шморгун утверждает, что «Под управлением персоналом понимается система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования потенциала рабочей силы на уровне организации.» [7]. Следует отметить, что наиболее полным, с точки зрения автора, является утверждение профессора, доктора психологических наук Л.В. Балабановой, поскольку система управления персоналом – это не только воздействие и эффективное использо-

вание трудового персонала, но и «процесс планирования, подбора, подготовки, оценки, обучения и мотивации персонала, направленный на эффективное его использование и достижение целей предприятия и работников» [8].

Как уже становится понятно, главной целью управления персоналом любой организации является привлечение, эффективное использование и развитие высоко квалифицированных специалистов, которые также будут лояльно относиться к организации. Как правило, задачами управления персоналом называют реализацию целей управления кадрами и создание условий, при которых профессиональный потенциал работников будет постоянно расти.

Такие цели и, соответственно, задачи управления персоналом предприятия изначально можно разделить на четыре блока: экономические (получение расчетной величины прибыли от реализации товаров, работ, услуг), научно-технические (обеспечение заданного научно-технического уровня продукции и разработок, а также повышение производительности труда за счет совершенствования технологии), производственно-коммерческие (производство и реализация продукции и услуг в заданном объеме и с заданной ритмичностью) и социальные (достижение заданной степени удовлетворения социальных потребностей работников).

При этом необходимо сказать, что именно социальные цели системы управления персоналом являются приоритетными, несмотря на тот факт, что главной задачей является экономический рост организации и повышение его рентабельности [1]. Связано это, прежде всего, с тем, что социальные цели напрямую влияют на эффективность всей системы управления. Именно поэтому система целей управления персоналом должна быть сбалансированной – ведь это поможет избежать конфликта между руководством и трудовым коллективом организации. Однако важно помнить, что социальные цели должны учесть интересы как одной, так и другой стороны.

С точки зрения персонала система управления должна обеспечивать удовлетворение базовых потребностей человека через труд. К таким потребностям можно отнести: а) материальные потребности (заработная плата, премии, стимулы и льготы); б) социально-психологические потребности (межличностное общение, условия труда, социальные гарантии, социально-психологический климат); в) потребность к саморазвитию (творческий характер труда, возможность профессионального роста, карьерный рост, признание заслуг).

С точки зрения руководителей высшего звена нужно сделать так, чтобы социальные цели были обязательно связаны с экономическими и стратегическими целями и задачами предприятия, среди которых основными являются эффективное использование кадрового потенциала (подбор, оценка, развитие персонала) и повышение производительности труда (поддержание здоровой атмосферы в коллективе, мотивация персонала, а также создание и поддержание условий труда). В соответствии с указанными целями формируется система управления персоналом, и в качестве базы для ее построения используются правила, а также методы управления, разработанные наукой и апробированные практикой [8].

Система управления персоналом может быть представлена в виде модели как взаимосвязь персонала, отвечающего за сферу кадровой политики, и обособленный состав приемов, методов, технологий работы с персоналом, направленных на решение задач для достижения цели системы (рис. 1). В представленной модели процессы обеспечения и управления переплетены, а используемые технологии последовательно реализуются и повторяются. Эффективность и оптимальность представленной модели зависит от получения максимальной отдачи от имеющегося в организации человеческого ресурса и его потенциала, а также от процессов управления этим ресурсом и вложений в персонал. Это предполагает фокусировку управления персоналом в двух основных областях.

Первая область – оптимизация человеческого ресурса. Под этим понимается повышение эффективности использования человеческого ресурса, то есть получение максимальной отдачи от сотрудников при оптимальных и достаточных затратах на персонал. Это требует внедрения в регулярную работу организации инструментов: а) управления, оценки результативности и оплаты труда на этой основе; б) регулярного анализа организационной структуры, устранения дублирующих функций, сокращения лишних звеньев управления; в) анализа и планирования штатной численности на основе нормативов загрузки.

Вторая область – управление результативностью и использованием человеческого потенциала. Она включает в себя задачи: а) мотивации за развитие и применение знаний, результативность, внесение улучшений в работу организации; б) ранжировании сотрудников по их значимости для бизнеса; в) регулярной оценки компетенций и результативности, выявления и по-

ощрения сотрудников успешных или имеющих потенциал развития; г) управления не только вертикальным, но и горизонтальным карьерным ростом [9].

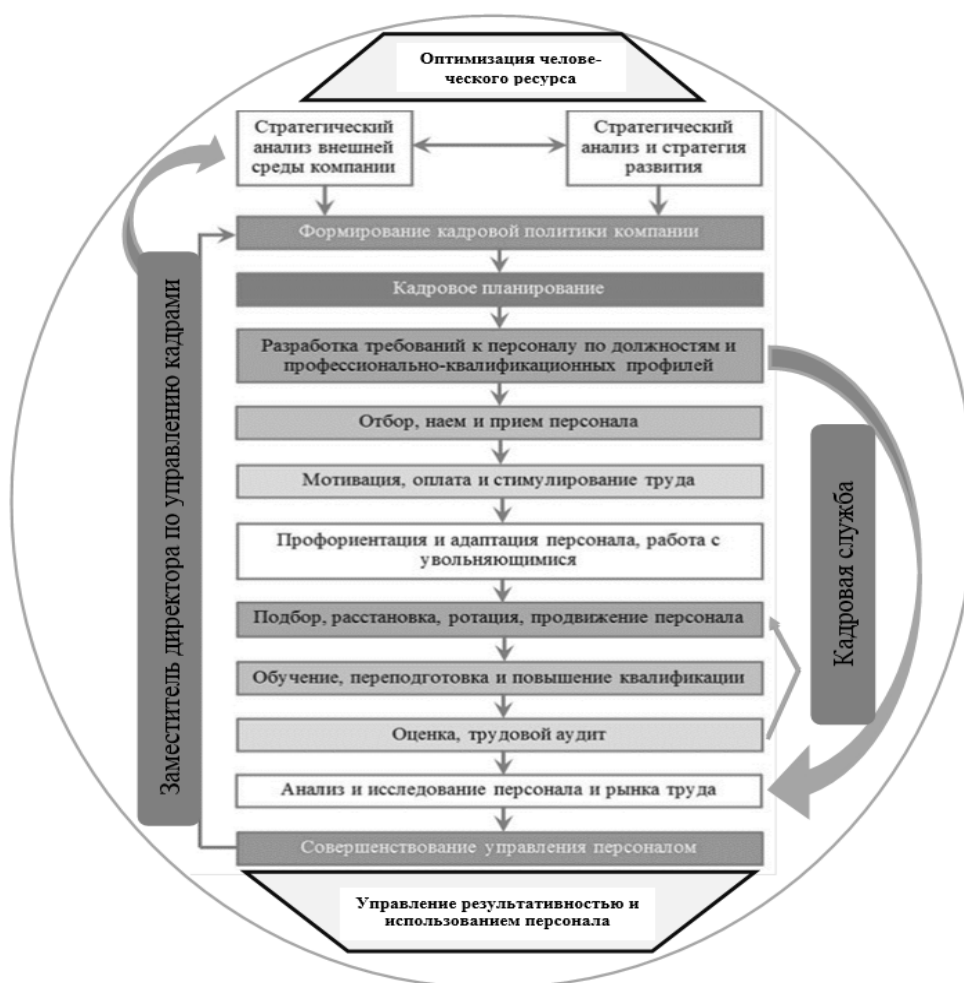


Рис. 1. Модель оптимальной системы управления персоналом

Таким образом, можно сделать вывод, что система управления персоналом организации – сложный и трудоемкий процесс, но если он выстроен эффективно, то развитие кадрового потенциала позволит добиться высоких результатов в конкурентной среде. В научных работах широко освещен процесс формирования системы управления персоналом как элементу, создающему условия, способствующие экономическому росту предприятий. Утверждается, что от характера и сферы деятельности, масштабов предприятий, макроэкономических факторов страны зависят методы, механизмы и инструменты управления персоналом.

Роль системы управления персоналом заключается в обеспечении максимального использования потенциала каждого сотрудника для достижения целей организации с оптимальным вложением в него имеющихся у организации ресурсов. В сложившихся экономических условиях выстраивание данного процесса, его включение в общую систему управления деятельностью организации и обеспечение необходимой информацией может стать ключевой зоной развития для многих организаций на ближайшие несколько лет.

1. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: учеб. пособие / Г.И. Михайлина. – М.: Дашков и К, 2015.
2. Хмель, Н.Д. Педагогический процесс как объект профессиональной подготовки учителя / Н.Д. Хмель. – М.: КноРус, 2016.
3. Барулин, С.В., Налоговый менеджмент: учеб. пособие / С.В. Барулин, Е.А. Ермакова, В.В. Степаненко. – 2-е изд. – М.: Дашков и Ко, 2014.
4. Прыкин, Б.В. Общий курс менеджмента в таблицах и графиках / Б.В. Прыкин. – М.: ЮНИТИ, 2017. – 415 с.
5. Марков, М.В. Социализм и управление / М.В. Марков. – М.: Просвещение, 2014.

6. Третьяков, П.И. Адаптивное управление педагогическими системами: учеб. пособие / П.И. Третьяков, С.Н. Митин, Н.Н. Бояринцева. – М.: Академия, 2015.
7. Шморгун, Л.Г. Менеджмент организаций: учеб. пособие / Л.Г. Шморгун – К.: Знания, 2014. – 452 с.
8. Балабанова, Л.В. Управление персоналом: учебник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак – К.: Центр учебной литературы, 2015. – 468 с.
9. Озеров, Г.М. Стратегия организации: от корпоративных намерений к плану действий / Г.М. Озеров // Управление персоналом. 2018. №4.

Рубрика: Региональная экономика

УДК 338.984

РОЛЬ ВНЕШНИХ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Л.С. Ставничий

бакалавр

Т.В. Варкулевич

зав. кафедрой экономики и управления, канд. экон.наук, доцент, научный руководитель

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Для современной экономики Приморского края важной проблемой является искаженный характер инвестиций. Владельцы крупного капитала желают извлечь максимальную прибыль из региона настолько быстро, насколько это возможно. Отсутствие борьбы против внешних инвесторов, чьи интересы не коррелируют с интересами развития экономики Приморского края приводит к ряду проблем, в частности отсутствие интереса коренных жителей жить и развиваться на территории Приморского края.

Ключевые слова и словосочетания: *искаженный характер инвестиций, крупный капитал, внешний инвестор, развитие экономики Приморского края, отсутствие интереса развиваться.*

THE ROLE OF FOREIGN INVESTMENT IN THE DEVELOPMENT OF THE PRIMORSKY KRAI ECONOMY, PROBLEMS AND PROSPECTS

For the modern economy of Primorsky Krai an important problem is the distorted nature of investment. Big business owners want to maximize profits from the region as quickly as possible. The lack of struggle against foreign investors whose interests do not correlate with the interests of the development of the economy of the Primorsky Territory gives rise to a number of problems, in particular the lack of interest of the indigenous people to live and develop in the territory of the Primorsky Territory.

Keywords: *distorted nature of investments, large capital, external investor, development of the economy of Primorsky Krai, lack of interest to develop.*

Современные внешние инвестиции в экономику Приморского края носят характер захвата крупных региональных предприятий. В организациях, в которых преимущественно доля внешнего инвестора преобладают интересов этих инвесторов, характер системы менеджмента направлен на защиту интересов инвестора и не коррелирует с интересами развития экономики края. Конечный результат деятельности внешних инвесторов направлен за пределы Приморского края посредством вывода капитала в виде прибыли и дивидендов с его территории.

В контексте нашего исследования мы даем следующее определение внешнему инвестору. Внешний инвестор - физическое или юридическое лицо, вкладывающее собственные средства за пределы своей макроэкономической среды в инвестиционные проекты с целью получения прибыли и снижая риски ее недополучения в своей среде. Хочется отметить, что внешние инвестиции прекрасный способ перераспределения крупного капитала.

В своем исследовании мы сравнили показатель «прямые инвестиции» с основным показателем, характеризующим развитие Приморского края – ВРП. Выяснили что за последние 6 лет прямые инвестиции растут опережающими ВРП темпами (рисунок 1).

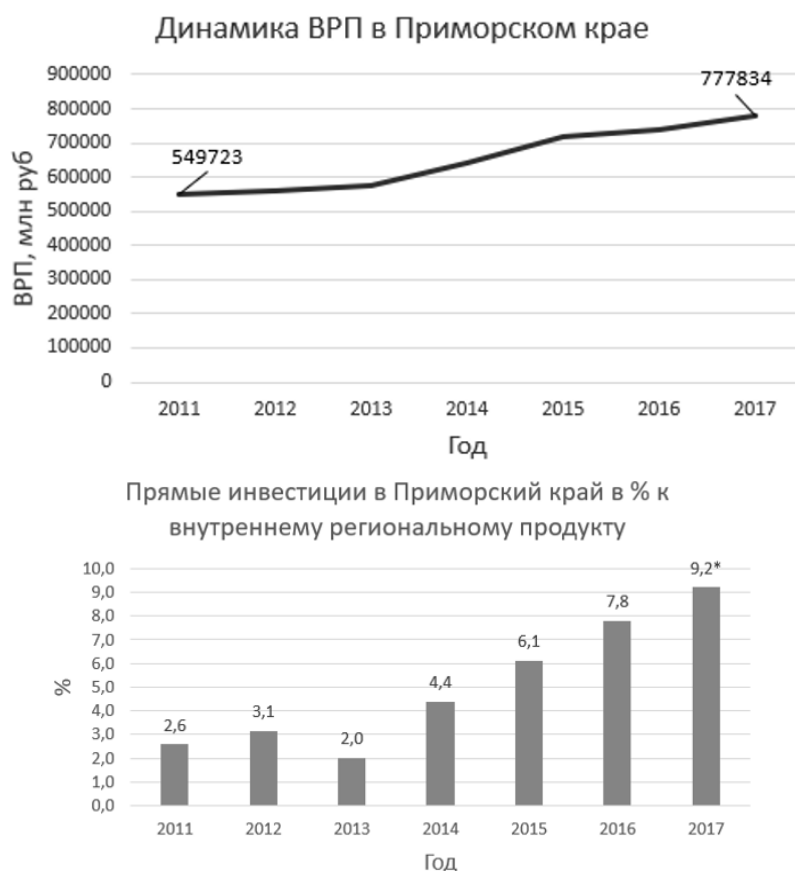


Рис. 1. Динамика ВРП, прямые инвестиции в % к ВРП в Приморском крае

На основе графика и диаграммы видно, что инвестиционная привлекательность Приморского края растет достаточно быстрыми темпами.

В ходе исследования показателя «инвестиции, остатки по субъектам РФ» (таблица 1), нашли интересный факт, что прямые инвестиции на Дальнем Востоке занимают большую долю, равную величине 68183 млн долл.

Таблица 1

Прямые инвестиции, остатки по субъектам РФ

Млн долл. США	01.10.2018 г.		
	Участие в капитале	Участие в капитале, %	Долговые инструменты
Прямые инвестиции, остатки по субъектам РФ.			
Центральный федеральный округ	191968	51	91585
Северо-западный федеральный округ	30416	8	13479
Южный федеральный округ	6134	2	1552
Северо-Кавказский федеральный округ	306	0	94
Приволжский федеральный округ	10064	3	4737
Уральский федеральный округ	48284	13	12700
Сибирский федеральный округ	23088	6	11552
Дальневосточный федеральный округ	68183	18	5120

По участию в капитале в общей доле инвестиций в РФ, регион занимает второе место с долей 18%. Впереди только Москва и Московская область (51%). В то же время по долговым инструментам регион опускается на 5-ое место, что говорит о незаинтересованности внешних инвесторов вкладываться в долгосрочные проекты.

Для того, чтобы рассмотреть поведение внешнего инвестора в долгосрочной перспективе, как захватчика компании регионального значения, была рассмотрена динамика за 12 лет четырех показателей (табл. 2) 2х крупнейших градообразующих предприятий, в недалеком прошлом являющихся локомотивом экономики Приморского края: Дальневосточное Морское пароходство (ДВМП), Приморское Морское пароходство (ПМП).

Таблица 2

Динамика показателей предприятий ДВМП и ПМП с 2005 года

показатель	год		ДВМП, РСБУ					тыс. руб.						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
выручка	15022545	12045535	11229101	36524167	19992177	3252765	2819222	1995971	1539022	2540632	3973753	3132297	1819850	
чистая прибыль	312148	1723758	2547846	-3557538	-7027149	952743	113849	865525	-459813	-	-457049	-4206342	-8636786	
количество судов	69	54	43	39	35	34	28	21	18	26	25	25	21	
отчисления в региональный бюджет	65348	513351	672664	1153503	59974	122408	105433	4158	3465	2459	4892	7815	10680	
			ПМП, РСБУ											
выручка	1256791	1045343	660085	438688	115588	115232	121180	118425	108646	111081	119419	113950	100519	
чистая прибыль	2483	49084	30595	281356	99339	-61368	-16509	-22018	1250	-55489	2040	-309917	-511749	
количество судов	46	43	35	32	32	31	31	28	26	26	23	22	21	
отчисления в региональный бюджет	10154	24750	36908	99718	32750	9840	5471	0	0	12102	2628	0	0	

Оценив динамику показателей, можем утверждать. Наблюдается устойчивая стагнация, сотрудники данных предприятий увольняются, развален флот что в совокупности привело к развалу мощного органа управления – профсоюза и к развалу системы топ-менеджмента. Работникам морской специальности негде устроиться в результате чего они вынуждены уйти и работать на иностранные суда под иностранным флагом.

Рассмотренный пример приводит к скрытой миграции населения. В контексте нашего исследования мы даем следующее определение скрытой миграции. Скрытая миграция - выезд за пределы края части трудоспособного населения Приморского края с целью обеспечения себя работой, покидая оставшуюся в крае свою семью, лишая себя тем самым социальными гарантиями, пенсией и другими льготами.

Пакеты преференций (льготные режимы) в Приморском крае интересны в первую очередь крупным субъектам хозяйствования с центра. При том что крупные субъекты хозяйствования не способны обеспечить интересы Приморского края они еще и являются резидентами данных режимов и тем самым получают поддержку в виде льготного налогообложения, в результате чего край систематически недополучает отчисления в бюджет.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод, что внешние инвестиции носят некий искаженный характер, что порождает такие последствия как миграция, скрытая миграция, падение уровня социальной инфраструктуры, стагнация градообразующих предприятий, снижение заинтересованности жителей региона жить на территории Приморского края.

В своём исследовании мы предлагаем решить данные проблемы путем проведения следующего ряда мероприятий:

Защита прав иностранного инвестора. Более подробное исследование иностранных инвестиций показали значительную заинтересованность в создании долгосрочных проектов на территории Приморского края. «Mazda СОЛЛЕРС» а также 1 млрд рублей ежегодных инвестиций со стороны Японии в разработку двигателей. Китай, сегодня это 6 перерабатывающих предприятий на территории Приморского края.

Создание целенаправленных грантов на изучение зарубежных технологий. Предположим, наиболее успешные студенты, коренные жители края с интересными глобальными проектами будут отправляться на стажировки в крупных предприятиях в том числе и за рубежом, чтобы понять, как работает менеджмент, как работают современные технологии. Мы то понимаем,

что привлечение внешнего инвестора - это покупка технологии, а вот изучение как работают технологии – отличное начало для того чтобы создать в будущем успешный бизнес. Хочется отметить, что Швеция на пути становления развитой страной широко развивала данное направление основываясь на принципе: Технологии нужно не покупать, а изучать»

Создание Программы комплексного социально-экономического развития Приморского края (компактный управленческий механизм). Данная программа должна быть максимально компактна для того, чтобы ее можно было легко применить для перспективных направлений в Приморском крае. Программа должна характеризоваться перспективными направлениями развития в регионе: перерабатывающее производство, создание комплекса логистических услуг, IT технологии.

И так в своем исследовании мы выявили ряд проблем, касающихся внешних инвестиций, а также предложили ряд мероприятий, которые поспособствуют повышению социально-экономической ответственности инвестора, а также повышению интереса

1. Интерфакс, сервер раскрытия информации, [Электронный ресурс]. URL: <https://www.e-disclosure.ru/>
2. Левкина, Е.В. Оценка эффективности инновационной деятельности отраслевых систем. Вопросы инновационной экономики / Е.В. Левкина. – М.: Креативная экономика, 2017. – С. 225–234.
3. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/>
4. Котляр, Е.Э. Динамика иностранных инвестиций в экономику Приморского края. 2016. [Электронный ресурс] / Е.Э. Котляр, М.А. Салтыков. URL: <file:///C:/Users/Пользователь/Desktop/конференция/Динамика%20иностранн%20инвестиций%20в%20экономику%20Приморского%20края.pdf>
5. Официальный сайт центрального банка РФ. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cbr.ru/>

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации
УДК 338

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ УСЛУГ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В.А. Старостин
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия.*

В статье представлен анализ системы управления качеством в современной организации. Рассмотрены методы оценки качества продукции и услуг. Исследован процесс проведения процедуры контроля качества на предприятии. Результаты исследования могут быть применены для разработки рекомендаций по управлению качеством продукции и услуг и создания на предприятии эффективной системы контроля качеством.

Ключевые слова и словосочетания: качество, контроль качества, методы оценки качества, конкурентные преимущества, товары и услуги.

FEATURES OF THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM OF SERVICES OF A COMMERCIAL ENTERPRISE

The article presents an analysis of the quality management system in a modern organization. Considered methods for assessing the quality of products and services. Investigated the process of carrying out quality control procedures in the enterprise. The research results can be applied to develop

recommendations for managing the quality of products and services and create an effective quality control system at the enterprise.

Keywords: *quality, quality control, quality assessment methods, competitive advantages, products and services.*

Качество сегодня представляется как неотъемлемый фактор роста конкурентоспособности предприятия, а значит, является фактором, привлекающим большее число потребителей и посетителей. Вопрос качества рассматривается многими современными учеными, при этом формируются различные методы и методики к оценке качества товаров и услуг.

Актуальность выбранной темы работы обусловлена тем фактом, что качество как основа развития и продвижения товара и услуги на рынке складывается из многих аспектов, а следовательно все критерии оценки качества должны быть учтены и оценены. Исходя из того, что качество многофакторный показатель можно сделать вывод о необходимости формирования системы качества товаров или услуг в рамках деятельности предприятия или организации.

Научная новизна заключается в исследовании системы управления качеством для повышения конкурентоспособности предприятия.

Цель статьи – исследовать механизм системы контроля качества продукции и услуг. Цель достигается решением следующих задач: изучить понятие и значимость в деятельности организации качества продукции и услуг, раскрыть методики оценки качества, рассмотреть особенности формирования системы контроля качества продукции и услуг.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ и анализ синтез.

Качество – совокупность характеристик объекта, связанных с его способностью удовлетворять установленные и ожидаемые потребности (ГОСТ Р ИСО 9000-2001 «Системы менеджмента качества, принципы»).

Понятия и термины, используемые в области управления качеством, определяются международными и национальными стандартами.

На рисунке 1 представлено понятие качества с точки зрения потребителя.

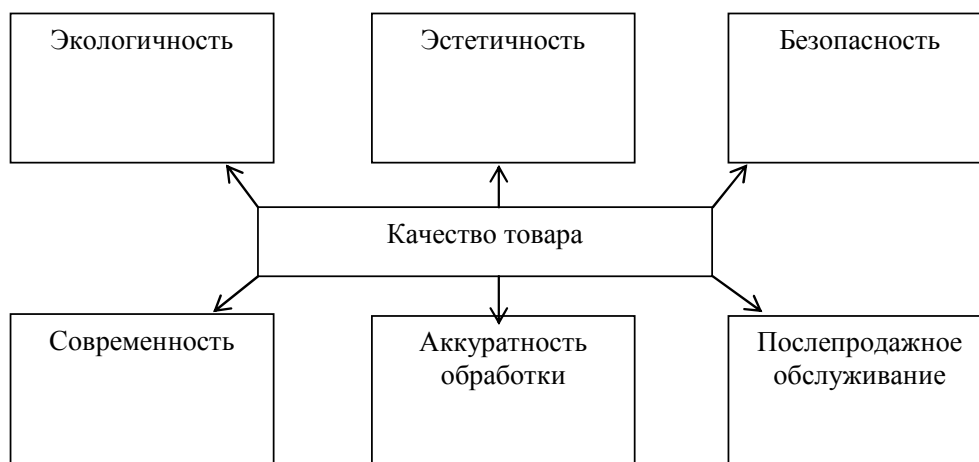


Рис. 1. Качество с точки зрения потребителя

Система в целом охватывает все области управления качеством, а именно: она является иллюстрацией комплексного управления качеством (TQM) – всеобъемлющей философии управления качеством, которая предполагает высокое качество управления качеством. Все работы направлены на достижение требуемого качества продукта.

Для руководства компании очень важно осознавать, каким образом качество товаров или услуг может влиять на организацию, и учитывать их при разработке и реализации программы и обеспечения качества.

Слабые проекты или дефектные товары и услуги могут привести к потере бизнеса. Недостаточное внимание к качеству может подорвать имидж бизнес-организации и уменьшить ее долю на рынке или привести к усилению критики и / или контроля над деятельностью государственного органа или организации. некоммерческая организация.

Разрушительное влияние на самые основы организации является реакция потребителя, который получает дефектный или неудовлетворительный продукт или услугу. Недавние исследо-

вания показали, что довольный потребитель покажет очень мало успеха, в то время как неудовлетворенный потребитель скажет много о других.

К сожалению, компания обычно редко обнаруживает недовольство клиента. Люди редко жалуются напрямую производителю некачественных товаров или услуг. Фактически, как показывают исследования, люди, как правило, жалуются людям, с которыми они напрямую контактируют (например, продавцу или ответственному лицу за обслуживание), и эти жалобы передаются редко. Таким образом, поставщик видит только небольшой пик «айсберга», при столкновении с которым тонет корабль его компании. В этих случаях наиболее распространенной реакцией является выбор продукта или услуги конкурента. Обычно менее 5% недовольных потребителей получают официальную жалобу.

Организация должна уделять особое внимание своей потенциальной ответственности за ущерб, вызванный дефектами проекта или плохой работой. Это касается как товаров, так и услуг.

При оценке уровня качества товара по количеству показателей, по которым принимается решение о качестве товара, используются следующие методы (рис. 2).



Рис. 2. Методы оценки качества

Дифференциальный метод основан на сравнении значений отдельных показателей качества оцененных и базовых образцов. В то же время определяется, достигнут ли уровень образца в целом, какими показателями он был достигнут, какие показатели значительно отличаются от эталонных.

Комплексный метод оценки уровня качества продукции основан на сравнении показателей обобщения качества оцениваемой и базовой выборок. Общий показатель качества является функцией простых (сложных) показателей качества. Это может быть выражено основным показателем качества, отражающим основную цель продукта, средневзвешенным показателем качества или интегрированным показателем качества.

Смешанный метод оценки уровня качества сочетает дифференциальный и комплексный методы. Наиболее важные свойства оценивают дифференциальным методом, другие свойства объединяют в группы и оценивают комплексным методом. Смешанный метод обычно применяется при аттестации продукции.

Для развития любой производственной организации качество продукции имеет первостепенное значение и в то же время является одним из основных показателей экономической эффективности деятельности. Повышение качества продукции является одной из основных тактических задач промышленного предприятия. Контроль качества продукции – это сущность «проверки соответствия показателей качества продукции установленным требованиям».

Поэтому контроль можно рассматривать как функцию получения достоверной информации о контролируемой продукции промышленного предприятия и получения эффективного результата.

Операции по контролю качества являются неотъемлемой частью производственного процесса, а система контроля качества выступает в качестве регулятора для создания эффективного управления качеством продукции. Система контроля качества представляет собой комплекс мер, направленных на детальное изучение товаров и услуг.

Цель всех этих мер связана с выявлением несоответствий некоторых свойств этих продуктов международным и российским стандартам качества. Наличие такой системы в любом бизнесе абсолютно необходимо, потому что она не только гарантирует, что потребитель отвечает

всем требованиям конкретного продукта, но также обеспечивает очевидное конкурентное преимущество перед конкурирующими компаниями.

Целями контроля качества продукции могут быть:

- повысить эффективность взаимоотношений с клиентами – если качество продукции повышается, число потребителей увеличивается при сохранении существующей клиентской базы;
- формирование индустриальной культуры – в рамках хорошо выстроенной и рационализированной системы управления качеством она оказывает положительное влияние на мотивацию работников, определенный тип индустриальной культуры. В результате количество ошибок, допущенных сотрудниками, уменьшается, что снижает дополнительные расходы и улучшает процесс контроля качества продукции в целом;
- повысить конкурентоспособность компании и уровень инвестиций в нее – эта цель подразумевает, что успех всех сегментов и всех типов рынка гарантируется компаниям, которые превосходят ожидания своих клиентов.

Отлаженная система управления качеством создает лояльность клиентов и создает безупречный имидж компании, укрепляя ее позиции в различных сегментах рынка. Процесс контроля качества продукта включает в себя следующие этапы:

- выбор методов – для полного контроля качества продукта или необъявленных проверок;
- выбор целей контроля;
- разработка плана аудита;
- установить действительные и предписанные значения;
- определение личности отклонений (обнаружение, идентификация номера);
- подвести итоги;
- письменное определение решения;
- мета-верификация (верификация);
- сообщение о принятом решении (устный или письменный отчет).
- оценка решения путем принятия мер по устранению пробелов.

В целом обобщая материал статьи, можно отметить, что современная организация стремится к повышению уровня качества товаров, работ или услуг различными способами и методами. При этом оценивается уровень качества с помощью разных подходов. В ходе написания работы было определено, что в современных условиях нестабильной экономики среди множества проблем, связанных с выживанием и нормальным развитием предприятий и организаций, главной и решающей составляющей является качество продукции, работ и услуг. В ближайшие годы компании, способные обеспечить не только более высокую производительность труда, но и высокое качество, новые и конкурентоспособные продукты, будут в лучшем положении.

-
1. Зубкова, И.Н. Организация торговли товарами: учеб. пособие / И.Н. Зубкова. – М.: «Дашков и К», 2014. – 218 с.
 2. Петухова, Я.А. Анализ системы контроля качества продукции / Я.А. Петухова, Е.В. Гончарова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 2. С. 655–661.
 3. Тарасова, В.В. Товароборот предприятия торговли: анализ и планирование: учеб. пособие / В.В. Тарасова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2015. – 100 с.
 4. Торговое дело: экономика и организация: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / под общ. ред. проф. Л.А. Брагина и проф. Т.П. Данько. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 560 с.

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА УСЛУГ ВОДОСНАБЖЕНИЯ НА ТЕРРИТОРИИ г. НАХОДКИ

А.Г. Тихомирова
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка, Россия*

Важнейшим элементом жилищно-коммунального хозяйства является ресурсоснабжение, в том числе, водоснабжение и водоотведение. Данный рынок обладает рядом специфических особенностей, что определяет его как монопольный и делает потребителей зависимыми от поставщика ресурсов, который имеет инженерные коммуникации на данной территории. В этой связи качество предоставляемых услуг является важным критерием оценки деятельности компании монополиста.

Ключевые слова и словосочетания: рынок, коммунальные услуги, характеристики рынка ЖКХ, состояние конкурентной среды.

ANALYSIS OF THE MARKET OF WATER SUPPLY SERVICES IN THE TERRITORY OF NAKHODKA

The most important element of the housing and communal services is the resource supply, including water supply and sanitation. This market has a number of specific features, which defines it as a monopoly and makes consumers dependent on the supplier of resources that has engineering communications in a given territory. In this regard, the quality of services provided is an important criterion for evaluating the activities of a monopolist company.

Keywords: market, utilities, characteristics of the housing and utilities market, the state of the competitive environment.

Цель данной статьи заключается в проведении анализа состояния рынка услуг водоснабжения и водоотведения в г. Находке. Основные задачи, достигающие цель исследования состоят в:

- определении основных характеристик и состава рынка услуг ЖКХ,
- выявлении специфики рынка услуг ресурсоснабжающих организаций,
- оценке проблем и перспектив развития на рынке услуг водоснабжения и водоотведения организаций г. Находки.

Объектом исследования являлся рынок услуг водоснабжения и водоотведения города Находки.

Предметом исследования – состояние рыночной среды на исследуемом территориальном рынке.

Коммунальные услуги обладают специфическими отличительными чертами, например, основные свойства услуг водоснабжения и теплоснабжения как товара заключаются в следующем:

- спрос на ресурс неэластичен по цене, либо обладает единичной эластичностью – это заключается в том, что при изменении тарифа на данный ресурс изменение спроса не последует, либо он будет незначителен;
- невозможность осуществлять поставки ресурса адресно, доставляя конкретному потребителю;
- неспособность к хранению, за исключением небольшого запаса, то есть количество поставленного ресурса равно количеству потребления практически одновременно.

Следовательно, они являются стандартизированными товарами по своему ассортименту. Взаимозаменяемость для них отсутствует. Данная отрасль регулируется антимонопольным законодательством, так как рынок услуг ресурсоснабжающих организаций по сути является мо-

нопольным. Специфика услуг определяет эту ситуацию на рынке, что прежде всего объясняется характером оказания данного вида услуг, а именно расположением проводящих сетей или сетевых организаций. То есть потребитель зависим от расположения сетей поставщика услуг и собственного относительно их нахождения. Присоединение к сетям другого поставщика зачастую невозможно, так как требует неоправданных затрат.

При этом зачастую в системе ресурсоснабжения присутствует один источник (локальные системы снабжения), реже – небольшое количество источников, например, тепловой энергии, эксплуатируемых разными хозяйствующими субъектами. Присоединение объектов к сетям инженерно-технического обеспечения другого поставщика не всегда возможно и требует значительных расходов [1].

Для потребителей услуг водоснабжения и водоотведения возможно получение данных ресурсов при наличии необходимых инженерных сетей в местах непосредственной локации их жилых помещений в рамках зданий или многоквартирных домов. И основной спецификой для данного рынка является то, что потребители зависимы от поставщика ресурсов, который имеет инженерные коммуникации на данной территории.

Таким образом, географическими границами рынка являются границы локальных рынков в пределах территорий расположения технологической инфраструктуры (сетей) хозяйствующих субъектов, оказывавших услуги водоснабжения и водоотведения.

Существует определенная технологическая особенность в предоставлении услуг водоснабжения и водоотведения. Эти процессы не связаны между собой, так как они осуществляются с использованием различных сетей. В этой связи данные услуги могут предоставляться как одновременно, так и раздельно. Поэтому данные услуги можно и необходимо отнести к разным товарным рынкам.

Как было определено выше, выделились два рынка. На рынке услуг водоснабжения осуществляют деятельность организации, доставляющие воду. На другом рынке, рынке водоотведения деятельность осуществляют субъекты, задачей которых является обеспечить отведение сточных вод.

Услуги водоснабжения и водоотведения могут оказываться различным сегментам потребителей:

- первый сегмент – это индивидуальные потребители и организации, приобретающие данные услуги для коммунально-бытовых нужд;
- второй сегмент - организации, приобретающие услуги для производственных нужд.

Как правило, организация, предоставляющая услуги ресурсоснабжения, в рамках своих территориальных границ имеет монопольное положение, ее доля достигает ста процентов. Это объясняется тем, что хозяйствующий субъект, использует свои инженерные сети предоставляя данные услуги, его доля может достигать 80 процентов — 90 процентов от общего числа потребителей в конкретном населенном пункте. Остальные участники рынка являются, как правило, промышленными предприятиями, к сетям которых присоединены потребители, находящиеся вблизи предприятия.

Основным механизмом для оценки состояния конкурентной среды является мониторинг мнения субъектов предпринимательской деятельности и удовлетворенности потребителей качеством товаров, работ и услуг на товарных рынках. Поведение мониторинга состояния конкурентной среды определено Стандартом развития конкуренции в субъектах Российской Федерации, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 05.09.2015 №1738-р (далее – Стандарт).

Согласно требованиям Стандарта, ежегодный мониторинг рынка включает в себя:

- изучение наличия либо отсутствия административных барьеров и оценки состояния конкурентной среды субъектами предпринимательской деятельности;
- изучение удовлетворенности потребителей качеством товаров, работ и услуг на товарных рынках субъекта Российской Федерации и состоянием ценовой конкуренции;
- изучение удовлетворенности предпринимателей и потребителей качеством (уровнем доступности, понятности и удобства получения) официальной информации о состоянии конкурентной среды субъекта РФ и деятельности по содействию развитию конкуренции, размещаемой уполномоченным органом и муниципальными образованиями;
- изучение деятельности субъектов естественных монополий на территории субъекта РФ;
- изучение деятельности хозяйствующих субъектов, доля участия региона или муниципального образования в которых составляет 50 процентов и более.

Поэтому, можно утверждать, что рынки услуг организаций - естественных монополий, к которым относятся водоснабжающие предприятия также подвергаются мониторингу и оценке.

Однако, анализируя официальные данные сайтов Администрации Приморского края, Находкинской Администрации, можно отметить, что показатели, которые должны оцениваться согласно Стандарта развития конкуренции в субъектах Российской Федерации, указанные выше практически не анализируются, а если и есть информация, то она носит обобщенный характер по Приморскому краю либо скупой фрагментарный в разрезе муниципальных образований [2].

На рынке Находкинского городского округа осуществляют деятельность водоснабжения и водоотведения три организации: ООО «Горный ключ», ООО «Форд-Ност», МУП «Находка-Водоканал». Однако, непосредственно в рамках географических границ г. Находки осуществляет деятельность по водоснабжению и водоотведению МУП «Находка-Водоканал» [3].

Оценка состояния конкурентной среды на рынке услуг водоснабжения и водоотведения г. Находки показала, что рынок можно отнести к высококонцентрированному, с низким уровнем конкуренции. На долю МУП «Находка-Водоканал» характерным расположением своих инженерных сетей приходится практически 100 процентов рынка. Также в результате анализа было выявлено, что низкая платежеспособность населения не способствует привлекательности рынка коммунальных услуг, в частности, рынка услуг водоснабжения и водоотведения, для входа новых хозяйствующих субъектов. Также входение на рынок требует значительных материальных затрат на создание инженерных сетей водоснабжения и водоотведения. В силу отсутствия конкуренции на рынке г. Находки по водоснабжению и водоотведению индекс рыночной концентрации Герфиндаля-Гиршмана (НИ) = 10000. Это рынок с высоким уровнем монополизации (концентрации) $1\ 800 < НИ < 10\ 000$. Рынок относится к высококонцентрированному типу. Коэффициент рыночной концентрации (CR) не рассчитывается по причине отсутствия на данном рынке конкурентов [4]. В связи с тем, что услуги по водоснабжению и водоотведению оказываются посредством инженерных сетей, создаваемых при строительстве (реконструкции) жилых и нежилых помещений и присоединяются к существующим сетям, основным барьером входа на товарный рынок является экономический барьер, т.е. для входа на данный товарный рынок необходимо вложение значительных материальных затрат на создание инженерных сетей.

Основываясь на анализе состояния МУП «Находка-Водоканал» можно выделить ряд проблем в работе систем подачи и распределения воды города Находка:

- оснащение скважин устаревшим энергоемким оборудованием, что не дает возможности установить системы частотного регулирования и автоматизации работы скважин;
- наличие хлорного хозяйства на очистных сооружениях водопровода, что не безопасно для данного объекта;
- недостаточный объем кольцевых водопроводных линий, что повышает риск нарушения бесперебойного водоснабжения потребителей;
- высокая степень аварийности из-за износа существующей разводящей сети.

Для устранения выявленных проблем была разработана Инвестиционная программа МУП «Находка-Водоканал», осуществляющего холодное водоснабжение и водоотведение на территории Находкинского городского округа на 2013–2017 годы.

В рамках поставленных целей были обозначены задачи разработки и реализации инвестиционной программы:

- повысить эффективность деятельности организации с учетом снижения нерациональных затрат;
- обеспечить надежность функционирования коммунальных систем холодного водоснабжения и водоотведения для населения;
- снабдить потребителей услугами холодного водоснабжения и водоотведения, которые соответствуют нормам и стандартам качества;
- повысить энергосбережение и энергоэффективность объектов централизованных систем водоснабжения и водоотведения [6].

Таким образом, можно отметить, что данная рыночная сфера является весьма специфичной и процессы развития нормальной рыночной конкуренции замедлены в силу ряда факторов, однако необходимо оценивать и контролировать организации, осуществляющие деятельность на рынке ЖКХ.

1. Аналитический отчет по результатам мониторинга состояния и развития конкурентной среды на рынке жилищно-коммунального хозяйства Хабаровского края. [Электронный ре-

курс] // Министерство экономического развития Хабаровского края: официальный сайт. URL: <http://minrec.khabkrai.ru/?menu=getfile&id=1113>

2. Куранова, Н.А. Анализ состояния и пути развития водоснабжения и водоотведения в России на современном этапе. / Н.А. Куранова // *Мировая наука*. 2017. №8. С. 15–19.

3. Подпрограмма №3 «Развитие конкуренции на рынках товаров и услуг Приморского края» (аналитическая) государственной программы Приморского края «Экономическое развитие и инновационная экономика Приморского края» на 2013-2017 годы [Электронный ресурс] // Администрация Приморского края: официальный сайт. URL: <http://www.primorsky.ru/authorities/executiveagencies/departments/.../statement.php>.

4. Проведение анализа рынка [Электронный ресурс] // База знаний URL: <http://memosales.ru/planirovanie/issledovanie-gynka-kak-bazovaya-strategiya-biznesa>

5. Аналитический отчет по результатам мониторинга состояния и развития конкурентной среды на рынке услуг в сфере жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития Краснодарского края: официальный сайт. URL: <http://www.krd.ru/loads/files/2018/02/09/54605-otchet-za-2017-god.pdf>

6. Инвестиционная программа муниципального унитарного предприятия «Находка-Водоканал», осуществляющего холодное водоснабжение на территории Находкинского городского округа, на 2013–2017 годы [Электронный ресурс] / Электронный фонд правовой и технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/460288373>.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК 338

ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ «КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ» В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ТЕОРИЯХ

А.В. Тян
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

В статье представлен анализ существующих в теориях российских и зарубежных авторов подходов к определению понятия «конкурентоспособность», дана характеристика самому понятию, выделены существующие признаки. Обозначена проблема отсутствия единого понимания сущности конкурентоспособности и ее однозначной трактовке в практической деятельности предприятий. Показана важность точного определения терминов в виду высокой значимости конкурентоспособности в управленческой деятельности.

Ключевые слова и словосочетания: конкурентоспособность, конкурентоспособность предприятия, конкурентоспособность товара.

APPROACHES TO THE DEFINITION OF "COMPETITIVENESS" IN DOMESTIC AND FOREIGN THEORIES

The article presents an analysis of existing in the theories of Russian and foreign authors approaches to the definition of the concept of "competitiveness", the characteristic of the concept, the existing features. The problem of lack of a common understanding of the essence of competitiveness and its unambiguous interpretation in the practice of enterprises. The importance of precise definition of terms in view of the high importance of competitiveness in management is shown.

Keywords: competitiveness, enterprise competitiveness, product competitiveness.

Конкурентоспособность – это универсальное понятие, которое применяется в экономике, политике, технике, науке и других областях деятельности. Оно является многоуровневым, многоаспектным и характеризует динамическое состояние объекта оценки, определяемое совокуп-

ностью конкурентных преимуществ и выраженное в способности выдерживать конкуренцию в системе рыночных отношений и обеспечивать устойчивое развитие. Резюмируя вышеизложенное, можно сказать, что конкурентоспособность представляет собой грамотное использование собственных преимуществ для опережения других субъектов.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что конкуренция представляет собой неотъемлемую составную часть любого рынка. По отношению к субъекту или объекту рынка применяют термин «конкурентоспособность», которые неоднозначно трактуется на концептуальном уровне, что приводит к проблемам в процессе осуществления практической деятельности.

Научная новизна исследования заключается в попытке систематизировать существующие подходы к термину «конкурентоспособность» и выработке авторского определения.

Цель статьи – проанализировать существующие теории и концепции относительно конкурентоспособности с целью формирования авторского определения термина.

Цель достигается путем решения следующих задач: характеристика подходов к определению конкурентоспособности в отечественных и зарубежных исследованиях, а также выработка собственного определения понятия.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ и синтез информации, логический, сравнительный и функциональный методы научного познания при использовании технологий системного подхода.

В рыночной экономике смогут функционировать только те организации, которые способны гибко маневрировать и использовать передовые механизмы управления. Одной из важнейших становится задача оценки уровня конкурентоспособности организации, а также разработка мероприятий, позволяющих ею управлять.

Управление и планирование хозяйственной деятельности организации, основанные на базе анализа конкурентоспособности, позволяет повысить ее устойчивость, конкурентные преимущества и результаты хозяйственной деятельности, гибкость и выживаемость, как на внутренних, так и на внешних рынках.

Понятия «конкуренция» и «конкурентоспособность» занимают центральное место в современной науке. Конкуренция – это процесс борьбы между субъектами рыночных отношений за потребителей своей продукции. Этот процесс зависит во многом от структуры рынка. Если имеется множество мелких игроков, барьеры входа на рынок невелики и все участники в равной степени обладают необходимой информацией, то мы наблюдаем проявление совершенной конкуренции. Если же имеется лишь несколько крупных компаний, конкурирующих на рынке, то налицо олигополистическая конкуренция. Два указанных вида конкуренции имеют серьезные отличия. Если в условиях совершенной конкуренции многое зависит от качества продукции и эффективности ее сбыта, то в условиях олигополии основными инструментами конкуренции выступают сговор, выстраивание барьеров входа, ограничение доступа к информации и др.

В мировой и национальной экономике чаще встречаются случаи олигополистической конкуренции. Именно этот вид конкуренции становится преобладающим. Понятие «конкурентоспособность» в процессе развития мировой экономики, наполнения рынка, усиления конкуренции между производителями товаров и услуг, стало ключевым наряду с понятием «эффективность».

Современная экономическая литература дает огромное количество трактовок понятия «конкурентоспособность». Анализ различных подходов к определению этого понятия показал, что их можно разделить на подгруппы, выработав классификационные составляющие. Необходимо учесть, что большинство определений затрагивают конкурентоспособность товаров. Поскольку услуга — это особый вид товара, то определения, касающиеся конкурентоспособности товара, по нашему мнению, могут относиться и к услугам. Таким образом, понятие «конкурентоспособность» можно рассматривать с различных точек зрения.

Определение понятия «конкурентоспособность» с точки зрения предлагаемого товара включает: соотношение характеристик и свойств товара. Например, формулировка А.Н. Кара: «В самом общем смысле [конкурентоспособность] – обладание свойствами, создающими преимущества для субъекта экономического соревнования» [1], а также Е.С. Меркулова: «Конкурентоспособность – это свойство продукта, имеющего определенную долю соответствующего релевантного (конкретного) рынка, которое характеризует степень соответствия техникофункциональных, экономических, организационных и других характеристик объекта требованиям потребителей, определяет долю рынка, принадлежащую данному объекту, и препятствует пере-

распределению этого рынка в пользу других объектов» [2]; степень привлекательности товара для потребителя – в качестве примеров приведем определения Н.А. Петровой: «Конкурентоспособность – степень притягательности данного продукта для совершающего реальную покупку покупателя» [3].

Другое направление исследований – определение понятия «конкурентоспособность» с точки зрения использования товара включает: получение эффекта от потребления и эксплуатации товара – к данной категории можно отнести одно из определений А.В. Филиппович: «Конкурентоспособность – отношение полезного эффекта от потребления (использования) товара к затратам на его приобретение и эксплуатацию (цена потребления)» [4] и К.В. Гандзюк: «Конкурентоспособность определяется в процессе сопоставления затрат на приобретение и экономических результатов от использования приобретенного изделия покупателем» [5]; получение преимущества в удовлетворении какой-либо потребности – по мнению В.В. Надеин, «конкурентоспособность – совокупность тех свойств продукции, которые представляют интерес для потребителя и обеспечивают удовлетворение определенных его потребностей» [6].

Еще одним направлением изучения анализируемого понятия, является рассмотрение термина «конкурентоспособность» с точки зрения сравнения товара с аналогичными товарами, представленными на рынке, включает: способность соответствовать аналогичному товару. Словарь по экономике и финансам дает следующее определение: «Конкурентоспособность – способность товара или услуги выдержать сравнение с аналогичными товарами и услугами других производителей при сохранении среднерыночной цены» [7], Майкл Портер определил конкурентоспособность как «свойство товара, услуги, субъекта рыночных отношений выступать на рынке наравне с присутствующими там аналогичными товарами, услугами или конкурирующими субъектами рыночных отношений» [8].

Бизнес и деловое администрирование способность быть лучшим среди конкурентов – здесь снова обратимся к К.В. Гандзюк: «Конкурентоспособность – способность товара быть первым купленным на рынке товаров-конкурентов» [5].

На наш взгляд, целесообразно выделять два направления исследования конкурентоспособности – конкурентоспособность предприятия и товара. Отметим, что конкурентоспособность предприятия и конкурентоспособность продукции, которую оно производит, соотносятся между собой как целое и часть, то есть конкурентоспособность предприятия напрямую зависит от конкурентоспособности продукции, которую оно производит.

Зачастую, конкурентоспособности продукции, которую оно производит. Зачастую понятие «конкурентоспособность предприятия» приравнивают к способности предприятия выпускать конкурентоспособную продукцию».

Конкурентоспособность продукции – это комплексная характеристика товара, отражающая его предпочтение на рынке со стороны потребителей по сравнению с аналогичным товаром конкурентов. Конкурентоспособность продукции определяется по ее качеству, издержкам на ее производство, срокам реализации на рынке, потребительской ценности товара, его новизне, способности удовлетворять требования конкретных групп покупателей.

В свою очередь, под конкурентоспособностью предприятия подразумевается способность данного предприятия использовать свои сильные стороны и концентрировать свои усилия в той области, где оно может занять лидирующие позиции. Наличие одного или нескольких конкурентоспособных товаров в ассортименте предприятия еще не означает, что оно тоже является конкурентоспособным, так как при сравнении конкурентных предприятий сравниваются не производимые ими товары, а показатели их хозяйственной деятельности.

Таким образом, конкурентоспособность продукции и конкурентоспособность предприятия, несмотря на их зависимость, отличаются по своей сущности: – конкурентоспособность предприятия зависит от уровня конкурентоспособности продукции, которую оно выпускает; – конкурентоспособность продукции является важным, но не единственным условием обеспечения конкурентоспособности предприятия; – уровень конкурентоспособности предприятия можно определить лишь за длительный промежуток времени, в то время как для определения уровня конкурентоспособности продукции берется более короткий срок. Иными словами, конкурентоспособность предприятия является более емким понятием и зависит от множества других аспектов: финансов, менеджмента, деловой активности, кадровой политики (в том числе системы адаптации) и т.д.

Европейский форум по проблемам корпоративного управления (ECGI – это некоммерческая организация, которая по своей сути является дискуссионным форумом, где встречаются

ученые, специалисты-практики и обсуждаются вопросы, связанные с корпоративным управлением) дает следующее определение конкурентоспособности предприятия: «способность и возможность предприятия проектировать, производить, а также реализовывать (в сложившихся рыночных условиях) товары (услуги) по ценовым и неценовым характеристикам более привлекательно, чем у конкурента, обеспечивая при этом максимальную прибыль» [3].

Таким образом, конкурентоспособность предприятия в условиях рыночной экономики есть обобщающая характеристика деятельности хозяйствующего субъекта, отражающая уровень эффективности использования хозяйствующим субъектом экономических ресурсов относительно эффективности использования экономических ресурсов конкурентами. Конкурентоспособность предприятия является динамической категорией. Ее изменение во времени обусловлено как внешними, так и внутренними факторами, значительная часть которых может рассматриваться в качестве управляемых параметров.

Проведенное исследование позволило сформулировать авторское определение конкурентоспособности, которое звучит следующим образом: конкурентоспособность – это способность объекта (продукта, компании, региона, страны) быть активным участником конкурентной борьбы благодаря формированию преимуществ по удовлетворению определенных общественных потребностей». В предложенном определении сделан акцент на активности объекта в процессе конкурентной борьбы; также поясняется, что активное участие в конкуренции достигается путем формирования преимуществ по удовлетворению определенных общественных потребностей.

1. Кара, А.Н. Анализ подходов к сущности понятия «конкурентоспособность» / А.Н. Кара // Карельский научный журнал. 2016. Т. 5. № 1 (14). С. 45–47.

2. Меркулов, Е.С. Анализ подходов к определению понятия «конкурентоспособность предприятия» / Е.С. Меркулов // Факторы успеха. 2017. № 2 (9). С. 57–60.

3. Петрова, Н.А. Понятие конкурентоспособности: рассмотрение различных подходов и определение авторского подхода и его сущности / Н.А. Петрова // Новая наука: Проблемы и перспективы. 2016. № 2-2 (61). С. 99-102.

4. Филиппович, А.В. Обзор теоретических подходов к определению сущности и понятия конкурентоспособности / А.В. Филиппович // Экономические исследования и разработки. 2018. № 4. С. 190–198.

5. Гандзюк, Д.В. Анализ существующих подходов к определению понятия конкурентоспособности компании / Д.В. Гандзюк // Современные аспекты экономики. 2019. № 1 (257). С. 97–104.

6. Надеин, В.В. Понятие конкурентоспособности как объекта управления коммерческих организаций: теоретические подходы / В.В. Надеин // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. 2016. № 1. С. 26.

7. Словарь экономических и финансовых терминов. – М.: Норма, 2018. – 741 с.

8. Поттер, М. Избранное / М. Поттер. – М.: Проспект, 2017. – 214 с.

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством. Управление персоналом
УДК 331.4

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ПРИНЯТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КОМПАНИИ НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ ООО «ЭКЛАТ» г. ВЛАДИВОСТОК

В.Е. Филиппова

бакалавр

А.С. Голобоков

канд. психол. наук, доцент

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Корпоративная культура является основой качественного взаимодействия сотрудников компании, влияет на имидж организации в глазах сотрудников, клиентов и партнеров. Создание и внедрение единого стандарта корпоративной культуры компании – важная задача HR-

отдела. Понятие «корпоративная культура» объединяет принятые в данной организации формальные и неформальные правила и нормы, обычаи и традиции. Любое отклонение от правил и норм культуры поведения в компании оценивается негативно.

Ключевые слова и словосочетания: корпоративная культура, формальные и неформальные правила и нормы, командная работа.

IMPROVEMENT OF MECHANISMS FOR THE ADOPTION OF CORPORATE CULTURE ON THE EXAMPLE OF THE COMPANY "EKLAT" VLADIVOSTOK

Corporate culture is the basis of high-quality interaction of employees, affects the image of the organization in the eyes of employees, customers and partners. Creating and implementing a single standard of corporate culture is an important task of the HR Department. The concept of "corporate culture" combines formal and informal rules and regulations, customs and traditions adopted in the organization. Any deviation from the rules and norms of culture of behavior in the company is evaluated negatively.

Keywords: corporate culture, formal and informal rules and regulations, teamwork.

Корпоративная культура является нематериальной концепцией (определяется через господствующую систему ценностей, убеждений, обрядов и обычаев), она играет значительную роль в формировании психологического климата на предприятии, влияя на сотрудников и организационные процессы внутри компании. [1, 56с.] Разделение корпоративных ценностей компании ведет к повышению уровня командной работы, обмена информацией и открытости новым идеям [2, с. 37-45].

Корпоративная культура является основой качественного взаимодействия сотрудников компании, влияет на имидж организации в глазах сотрудников, клиентов и партнеров. Создание и внедрение единого стандарта корпоративной культуры компании – важная задача HR-отдела. Понятие «корпоративная культура» объединяет принятые в данной организации формальные и неформальные правила и нормы, обычаи и традиции. Любое отклонение от правил и норм культуры поведения в компании оценивается негативно. К элементам корпоративной культуры относятся: ценностные установки, представления о предназначении компании, представления роли, целях и задачах, модели поведения работников и руководства, стили управления, система коммуникаций, взаимодействие между подразделениями, принятые формы общения, традиции, обычаи, дресс-код, корпоративный стиль. Многие руководители считают корпоративную культуру мощным стратегическим инструментом, который позволяет мотивировать людей на достижение общих целей, повышать имидж организации и ее прибыль. [3, с. 54-63]

В результате увеличивается взаимодействие между сотрудниками, активизируется обучение и постоянное улучшение, потому что информация распространяется более свободно по всей организации. В связи с этим стоит рассматривать механизм принятия корпоративной культуры компании её сотрудниками.

Для диагностики корпоративной культуры компании часто используется модель К. Кэмерона и Р. Куинна.

Эта типология одна из самых известных типологий организационной культуры. В ее основе лежит рамочная конструкция конкурирующих ценностей, разработка которой подкреплялась исследованием главных индикаторов эффективных организаций. Было выявлено 39 индикаторов, составивших исчерпывающий набор измерителей организационной эффективности. Каждый индикатор подвергся статистическому анализу, что позволило выделить два главных измерения гибкость – стабильность и внутренний фокус – внешний фокус. Оба измерения образуют четыре квадрата, каждый из которых соответствует своим представлениям об эффективности, ценностях, стилях руководства, и образуют свою культуру. Таким образом, выделяют четыре вида культуры (рис. 1):

- иерархическая (бюрократическая);
- рыночная;
- клановая;
- адхократическая.

Важно отметить, что ни в одной организации вы не увидите какой-либо из типов в чистом виде, обычно в компании присутствуют все четыре типа, но один из них преобладает в большей степени.

Для того, чтобы оценить к какой тип организационной культуры преобладает в компании, необходимо проводить оценку не только руководителям, но также и подчинённым. Таким об-

разом результат получится более точным, а соответственно и выводы будут более полными по сложившейся ситуации.



Рис. 1. Типология Камерона-Куинна

Широкую известность данная типология получила благодаря тому, что она проста в понимании и применении ее на практике. Для диагностики организационной культуры по типологии К. Камерона и Р. Куинна используется разработанная ими на материале изучаемых западных компаний технология OSAI (прил. 1). [9]

Цель данного исследования доказать взаимосвязь между принятием ценностей корпоративной культуры компании и коэффициентом постоянства кадров на примере компании ООО «Эклат» г. Владивосток.

В рамках проведенного научного исследования в компании ООО «Эклат» была изменена процедура отбора кандидатов, в которой стала использоваться модель Кима Камерона и Роберта Куинна [6] для определения корпоративных ценностей кандидатов.

Рассмотрим модель сильной корпоративной культуры на примере компании ООО «Эклат», которая известна своим брендовым названием «Selfie».

Для организационной культуры ООО «Эклат» присуще сильные стороны. Это выражено в том, что работники четко понимают и представляют цель, миссию и видение компании, в которой они работают, четко разделяют границы между общением с коллегами и руководством, поддерживают и разделяют взгляды на дальнейшее развитие компании.

В организации все отделы тесно взаимодействуют друг с другом и в совокупности создают процесс производства продуктов питания и обслуживания гостей. Следовательно, считать все отделы ООО «Эклат» отдельными субкультурами невозможно.

Проанализировав организационную культуру компании, можно сделать вывод, что ООО «Эклат» – компания, в которой уважают личность за то, как она выполняет работу, ценят лучшие человеческие качества и черты. Эту компанию можно назвать достаточно демократичной, так как давление руководителя на подчиненных не ощущается.

Каждый сотрудник компании несёт ответственность не только за личный результат, но и результат всей команды. В ООО «Эклат» в большей степени преобладают черты клановой (семейной) корпоративной культуры. Руководство компании стремится создать максимально благоприятный рабочий климат, в котором смогут расти и развиваться сотрудники, достигая новых вершин в своей работе. Компания «Эклат» занимает лидирующие позиции на рынке, что в свою очередь доказывает, что сильная корпоративная культура способствует росту и развитию.

При приёме на работу в ООО «Эклат» проводятся различные тестирования, в качестве эксперимента было предложено дополнительное тестирование на определение типа корпоративной культуры по модели Кима Камерона и Роберта Куинна. Результат был получен опытным путём. После прохождения тестирования, кандидатов отправляли на стажировку, которая дли-

лась 2 дня, далее с ними проводилось интервью. По результатам которого было выявлено, что люди с иным типом корпоративной культуры не могли точно ответить, понравилась ли им работа, в то время как кандидаты разделяющие ценности компании очень точно отвечали на этот вопрос. Это на прямую доказывает, что люди разделяющие определенные ценности компании будут более продуктивны. Для подтверждения данной закономерности рассмотрим динамику движения кадров (табл. 1).

Таблица 1

Динамика движения персонала

Показатель	2017	2018	Отклонение
Среднесписочная численность	84	84	0
Принято в течение года новых работников	8	10	2
Выбыло работников	4	3	-1
- уход на пенсию, на учебу, в армию	-	-	-
- по собственному желанию	3	3	-
- за нарушение дисциплины	1	-	1
Оборот по приёму, %	9,5	11,9	2,4
Оборот по выбытию, %	4,8	3,6	-1,2
Коэффициент постоянства кадров, %	96,4	95,2	-1,2

Из таблицы видно, что в период с 2017 по 2018 г. количество принятого на работу персонала не значительно увеличилось. Количество уволившихся снизилось на 1,2%, что доказывает, что при приёме на работу сотрудников, разделяющих ценности компании, уменьшается риск текучести кадров. Это подтверждается снижением коэффициента текучести кадров с 4,8 процента в 2017 до 3,8 процентов за 2018.

Для оптимизации затрат на персонал рассмотрим динамику затрат за 2017–2018 годы (табл. 2).

Таблица 2

Структура затрат на персонал

в рублях

Вид	год		Темпы роста
	2017	2018	
Фонд окладов, надбавок и доплат	64071	57060	0,89
Набор и отбор персонала	12120	16080	1,33
Обучение, переобучение и повышение квалификации	63000	130000	2,05
Питание	43670	35480	0,83
Специальная одежда	40800	37000	0,9
Охрана труда	42420	37780	0,89
Итого	266081	313400	1,18

Затраты на персонал в сравнении 2018 и 2017 годов в общем объеме сократились на 11 процентов. В значительной степени за счет снижения затрат на спец. Одежду. Так же следует отметить, что затраты на обучение персонала в 2018 году возросли более чем на 200 процентов, что свидетельствует тому, что компания вкладывается в развитие и обучение своего персонала. Поэтому необходимо обеспечить правильный подбор персонала, чтобы затраченные средства приносили максимальную эффективность.

Для более полного представления о предприятии рассчитаем экономическую эффективность затрат на персонал через финансово-экономические показатели его деятельности за 2017–2018 годы (табл. 3).

Таблица 3

Анализ экономической эффективности затрат на персонал через прибыль

В ТЫСЯЧАХ

Показатели	Год		Темпы роста 2018/2017	Эффективность	
	2017	2018		2017	2018
Прибыль	2120	12830	6,05	7,97	40,94
Затраты на персонал	266,081	313,400	1,18		1,96

Как видно из данных таблицы, объем прибыли в 2018 г. по сравнению с 2017 г. вырос более чем на 600 процентов, с другой стороны эффективность от вложений в персонал увеличилась на 32,97, что доказывает тот факт, что инвестиции в персонал приносят хороший доход, выражающийся в прибыли компании.

Пример компании ООО «Эклат» доказывает то, что взаимосвязь между принятием ценностей корпоративной культуры компании и коэффициентом постоянства кадров существует, а также доказано что при использовании модели Камерона и Куина на этапе отбора персонала повышает лояльность персонала к компании и уменьшает риск увольнений из-за непринятия корпоративных ценностей. Так же проанализировав экономические показатели затрат на персонал, можно говорить о том, что для увеличения прибыли компании необходимо учитывать фактор принятия корпоративных ценностей на этапе отбора персонала, тогда расход на обучение персонала сократится на 15 процентов и составит 19 500 рублей, исходя из данных за 2018 год, а прибыль увеличится на 1,5–2 процента, что в свою очередь составит от 192 450 до 256 600 рублей, исходя из прибыли за 2018 год.

В статье определен термин корпоративная культура и приведен пример снижения уровня текучести кадров за счёт диагностирования корпоративных ценностей у кандидатов при приёме на работу по модели Камерона и Куина. Так же приведены данные как снижение текучести кадров повлияют на прибыль компании и снижение затрат на обучение персонала. На сегодняшний момент корпоративная культура является неоспоримым аспектом успеха, так как всё больше сотрудников обращают внимание на бренд работодателя при выборе работы, поэтому для привлечения и удержания лучших сотрудников стоит учитывать их личные корпоративные ценности. Ведь именно персонал выступает как лицо организации перед непосредственным потребителем и приносит прибыль компании.

1. Балашов, А.П. Организационная культура: учеб. пособие [Электронный ресурс] / А.П. Балашов // Вузовский учебник, 2017. – 278 с. URL: <http://znanium.com>

2. Баке, Д. Работа в радость. Бизнес-модель будущего / Д. Баке. – М.: Инфра-м, 2017. – 265 с.

3. Денисон, Д. Изменение корпоративной культуры в организациях / Д. Денисон, Р. Хойшберг, Н. Лэйн, К. Лиф; пер. с англ. Е. Колотвиной. – СПб.: Питер, 2015. – 192 с.

4. Кибанов, А.Я. Управление трудовыми ресурсами: учебник для студентов вузов / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова; [под ред. А.Я. Кибанова]. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 284 с. (Высшее образование: Бакалавриат).

5. Масилова, М.Г. Организационная культура вуза: нетрадиционные подходы к ее восприятию и изучению / М.Г. Масилова // Территория новых возможностей. 2015. №1(28) С. 52–57.

6. Модель Кима Камерона и Роберта Куинна. URL: <https://studfiles.net>.

7. Мугалова, Ж.А. Корпоративная культура современной организации в условиях меняющегося общества / Ж.А. Мугалова // Вестник. МИЭП. 2015. №3 (20). С. 79–98.
8. Соломанидина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: учебно-метод. материалы / Т.О. Соломанидина – М.: ИНФРА-М, 2014 – 395 с
9. Столяренко, А.В. Организационная культура как механизм повышения эффективности деятельности предприятия / А.В. Столяренко, М.В. Подколзина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. № 1 (январь)
10. Чижикова, Е.С. Исследование типа корпоративной культуры с помощью метода К. Камерона и Р. Куина / Е.С. Чижикова // Современные проблемы науки и образования. – М., 2016.
11. Шаталова, Н.И. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: учеб. пособие для студентов вузов / Н.И. Шаталова, Н.А. Александрова, О.Ю. Брюкова; под ред. Н.И. Шаталовой. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 221 с.

Приложение 1

<i>1. Важнейшие характеристики</i>		
A	Организация уникальна по своим особенностям. Она подобна большой семье. Люди выглядят имеющими много общего	
B	Организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы жертвовать собой и идти на риск	
C	Организация ориентирована на результат. Главная забота – добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели	
D	Организация жестко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами	
<i>2. Общий стиль лидерства в организации</i>		
A	Общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить	
B	Общий стиль лидерства в организации служит примером предпринимательства, новаторства и склонности к риску	
C	Общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результаты	
D	Общий стиль лидерства в организации являет собой пример координации, четкой организации или плавного ведения дел в русле рентабельности	
<i>3. Управление наемными работниками</i>		
A	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением бригадной работы, единодушия и участия в принятии решений	
B	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением индивидуального риска, новаторства, свободы и самобытности	
C	Стиль менеджмента в организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений	
D	Стиль менеджмента в организации характеризуется гарантией занятости, требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях	
<i>4. Связующая сущность организации</i>		
A	Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность организации находится на высоком уровне	
B	Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах	
C	Организацию связывает воедино акцент на достижение цели и выполнении задачи. Общепринятые темы – агрессивность и победа	
D	Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Важно поддержание плавного хода деятельности организации	

5. Стратегические цели		
A	Организация заостряет внимание на гуманном развитии. Настойчиво поддерживаются высокое доверие, открытость и соучастие	
B	Организация акцентирует внимание на обретении новых ресурсов и решении новых проблем. Ценятся апробация нового и изыскание возможностей	
C	Организация акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Доминирует целевое напряжение сил и стремление к победе на рынке	
D	Организация акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего рентабельность, контроль и плавность всех операций	
6. Критерии успеха		
A	Организация определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, бригадной работы, увлеченности наемных работников делом и заботой о людях	
B	Организация определяет успех на базе обладания уникальной или новейшей продукцией. Это производственный лидер и новатор	
C	Организация определяет успех на базе победы на рынке и опережении конкурентов. Ключ успеха – конкурентное лидерство на рынке	
D	Организация определяет успех на базе рентабельности. Успех определяют надежная поставка, гладкие планы-графики и низкие производственные затраты	

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством

УДК 658.3.07

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ПАО «ВМТП»

К.С. Фомичёва

бакалавр

Е.С. Кошечкина

научный руководитель

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса.
Владивосток. Россия*

Статья посвящена вопросу важности разработки и реализации адаптационных программ в сфере управления персоналом. Автором проведен анализ особенностей видов и методов адаптационных программ, выявлены эффективные программы, проанализирована адаптационная программа персонала на примере ПАО «ВМТП», были даны рекомендации по улучшению адаптационной программы персонала.

Ключевые слова: *оптимизация процесса адаптации, адаптация, программа адаптация персонала, персонал.*

OPTIMIZATION OF THE PROCESS OF ADAPTATION OF PERSONNEL IN PAO "VMTP"

The article is devoted to the issue of the importance of developing and implementing adaptation programs in the field of personnel management. The author analyzed the characteristics of species and methods of adaptation programs, identified effective programs, analyzed the personnel adaptation program using the example of PAO "VMTP", made recommendations on how to improve the personnel adaptation program.

Keywords: *adaptation process optimization, adaptation, personnel adaptation program, personnel.*

Персонал является основным двигателем в организации. От него зависит успешность, конкурентоспособность, прибыль организации. Принимая сотрудника в организацию недостаточно его обеспечить только местом работы, но и необходимо адаптировать к корпоративной культуре организации, к коллективу, специфике работы. Работник, который не получил поддержку от руководителя и коллектива на начальном этапе трудовой деятельности, уходит к конкурентам.

Адаптация персонала является важным элементом в кадровом менеджменте. К сожалению, в нашей стране важность мероприятий по адаптации сотрудников не воспринимается достаточно серьезно. Некоторые организации до сих пор не имеют даже базовых программ адаптации, в отличие от зарубежных стран, которые имеют большой опыт в использовании адаптационных технологий. Их технологии сравнительно недавно стали использовать наши отечественные менеджеры. [1]

В связи с этим возникают проблемы с адаптацией, что стало необходимостью исследовать имеющиеся процессы в управлении персоналом на предприятии более детально, а так же более глубоко изучить данную проблему, понять какие методы принесут больше эффективности.

Данный вопрос изучали такие авторы как: О.С. Ивлюшкина, В. Р. Веснин, К. Бакшт, Е.В. Купрянчук. Именно они определили профессиональную адаптацию как процедуру «вхождения» нового сотрудника в организацию, в ходе которой происходит усвоение сотрудником новых норм и правил, действующих в организации, интеграция в коллектив, принятие норм взаимоотношений, овладение сотрудником профессиональными знаниями и их применение на деловой практике. [2]

Само понятие оптимизация процессов организации включает усовершенствование последовательных действий, которые направлены на достижение поставленных перед предприятием целей путём выбора наилучшего варианта их выполнения.

Обобщая всё выше сказанное, адаптация это некая реакция человека на изменение условий его жизнедеятельности, которая препятствует или снижает негативные факторы и приводит эффективному преодолению барьеров и препятствий. Этой реакцией можно и нужно управлять. [3]

Методы и технологии адаптации представляют собой различные известные программы, а так же разработку новых.

Адаптация имеет два вида. Один из них неформальный, когда работник консультируется на рабочем месте и наблюдает за деятельностью сотрудников и руководителя. И формальный вид, когда новый сотрудник проходит обучение, ему выделяют наставника, проводят инструкцию, знакомят со всеми нужными документами. [4]

Кроме того по направленности адаптации выделяют несколько направлений: организационная, профессиональная, психофизическая, социально-психологическая, социально-экономическая.

В целях понимания необходимо раскрыть данные виды адаптации.

Освоение нового места работы, задач, внутреннего распорядка, самой системы трудовой деятельности все это можно назвать организационной адаптацией.

Приобретение специфических знаний, навыков, технологий и всевозможных тонкостей в профессии за малое время является профессиональной адаптацией. Как правило, время на такую адаптацию составляет от пяти до восьми лет, но иногда освоение профессиональных навыков происходит и за 3 года.

На профессиональную адаптацию влияют следующие факторы:

1. рабочая среда;
2. личные особенности;
3. мотивация;
4. индивидуально-психологические;
5. помощь и контроль со стороны руководителя и коллег;
6. особенности производственных заданий, темпы включения в работу.

Адаптация, основанная на психическом и физиологическом методе, включающая режим трудовой деятельности и время досуга, сама по себе не сложная. По времени она проходит быстро и зависит часто от самочувствия человека, его психологических особенностей. Большое значения имеют и сами условия труда. Учёными в данном вопросе было замечено, что больше несчастных случаев случаются именно в первые трудовые дни из-за отсутствия правильно проведённой адаптации.

Приобретение статуса и взаимоотношений с коллективом, а так же корпоративная культура включается в социально-психологическую адаптацию.

Ожидания быстрого успеха большая ошибка для нового сотрудника и руководителя, это приводит к недооценки сложности поставленных задач и переоценке теоретических знаний, инструкций. Важно создание в коллективе доброжелательной деловой атмосферы. Это поможет новому сотруднику быстрее адаптироваться в коллективе.

Социально-экономическая – адаптация к уровню и способам получения доходов.

Не зависимо от вида адаптации сам процесс включает несколько этапов:

1. Ознакомительный, длящийся примерно месяц. В его рамках происходит знакомство нового сотрудника с организацией, обязанностями, правами, требованиями, возможностями (за это время можно показать свои способности). Так же проводится оценка на сколько человек.

2. Этап вхождения, когда происходит освоение системы знаний и навыков, необходимых для осуществления профессиональных требований, освоение в новом коллективе.

3. Направляя нового сотрудника на обучение, мы помогаем ему приобрести необходимые навыки дополнить знания, что в целом поможет ему при работе в данной специфике. Получив соответствующую квалификацию, он становится специалистом, который может уже сам всё выполнять и получать от этого удовольствие, стремиться к росту.

Способность человека к адаптации определяется возможностью предвидеть основные негативные факторы, с которыми он может столкнуться и умением быстро на них реагировать. [2]

Чтобы оно было эффективным, перед приходом новичка целесообразно выяснить:

1. Убедится в том, что подготовлено ли рабочее место для сотрудника.

2. Сказали коллегам о приходе нового рабочего, предупредили, что бы они были доброжелательными.

3. Кто возьмёт роль наставника. Этот человек обязательно должен быть коммуникабельным, с опытом работы, терпеливым.

4. Подготовлены ли документы для новичка.

Таким документом может быть памятка, оценочный лист для новых сотрудников, в которой отражаются, контроль, основания для поощрения и наказания, критерии оценки труда и проч.

5. Определить форму проведения адаптации (наставничество, семинары, курсы, отдельные беседы с руководством и наставником, игры с элементами ролей, постепенное введение сложных задач).

6. Важно с первого дня не давать сложных задач, а постепенно вводит в работу.

Если новому сотруднику не предоставить информацию необходимую для него, то в дальнейшем появятся проблемы с выполнением работы. Следует более открыто общаться с сотрудником, как можно прозрачно, что бы сотрудник понимал свою работу и важность её для организации. Но перегружать информацией не стоит.

7. Составлен ли план-график введения в должность.

Для более успешного прохождения адаптации, следует разработать карточку контроля, по которой руководитель будет отслеживать сам процесс работы нового сотрудника. Желательно с первого дня работы новичка до конца недели беседовать с новым сотрудником, спрашивать о проблемах, возникших у работника, в случае чего помочь их устранить.

Такой способ контроля поможет полностью увидеть сильные и слабые стороны сотрудника. Рассмотреть на сколько он коммуникабелен с коллективом. Приметить на сколько он исполнительный человек и порядочный, и нуждается ли он в обучении или нет. Рассмотрим адаптацию на примере ПАО «ВМТП».

Несмотря на то, что организация существует достаточно давно, процесс адаптации в управлении официально не существует. Нет положения по адаптации и официальной программы. Все программы, применяемые в данной организации основаны на эмпирическом методе. Только идёт процесс формирования плана адаптации, по которому можно будет работать. На данный момент план и методы не слишком обширны и состоят из трёх пунктов.

В программу адаптации морского порта входит:

1. Знакомство с организацией

2. WELCOME-ТРЕНИНГ

3. Инструктаж техники безопасности.

Знакомство с организацией проводится в день собеседования, имеет краткую информацию о данной организации. Рассказывая о численности предприятия, кратком описание деятельности организации и статусе организации на рынке. Это даёт построить небольшое представление об организации.

WELCOME-ТРЕНИНГ осуществляется на 1-2 дне после принятия на работу. В программу входит более подробная информация об организации: об истории возникновения морского порта, её структуре управления, технике, площади организации, корпоративной культуре, статусе на рынке, партнёрах, достижениях. Это даёт новому сотруднику, и иметь полное представление об организации и находится в гуще событий. Проводится деловая игра между новыми работниками, что позволяет более ближе узнать друг друга. Так же экскурсия по порту, где новых сотрудников собираю в автобус, и автобус везёт по территории порта а экскурсовод рассказывает как осуществляется погрузка и отгрузка контейнеров, обращая внимание на новую технику порта.

Инструктирование по техники безопасности включает стандартные правила при пожаре и правила передвижение по территории порта. В особенности большой акцент делается на спец-одежду для передвижения по территории порта. Это каска, светоотражающий жилет. После инструктажа новый сотрудник расписывается. Это даёт предотвратить несчастные случаи на производстве.

После сотрудника приводят на место его работы, знакомят с сотрудником и руководителем отдела, к которому он может обратиться за помощью, показывают ему его рабочее место. Заведующий отдела рассказывает коротко, что от сотрудника требуется, показывает, с чем ему работать и оставляет сотрудника.

В итоге сотрудник остается, предоставлен сам себе, что приводит к ощущению ненужности и неудовлетворённости. При возникшем затруднении в работе, в понимании как правильно сделать, сотрудник боится спросить коллег или руководителя, дабы не показаться глупым или некомпетентным. Что приводит к медленному выполнению работы или к многочисленным ошибкам, к выговорам со стороны руководства и плохому отношению с коллегами.

Это может послужить тому, что новый сотрудник вскоре напишет заявление об увольнении.

Что бы это предотвратить, следует разработать метод наставничества. Где будет назначен определённый сотрудник (наставник), отвечающий за обучение работника. Чаще всего это специалист, с большим опытом работы, готовый взять ответственность за обучение нового сотрудника. Наставнику вознаграждается за обучение и контроль работника в денежной форме. Разрабатывается оценочный лист, который состоит из: задания, планируемого результата, фактического результата, оценки от наставника и руководителя.

Для менеджеров предлагается деловая игра. Дается разработанный алгоритм общения с клиентами и последовательный список действий. Наставник проигрывает с новым сотрудником ситуацию со звонком клиента, показывая сначала как нужно делать, а потом просит повторить новичка.

Знакомство с коллективом немало важный элемент в адаптации. Следует подготовить коллектив к новому сотруднику. Необходимо создать доброжелательную и тёплую атмосферу для нового сотрудника.

Так же следует разработать удобную карту порта, для того что бы новый сотрудник мог легко ориентироваться на территории порта.

Таким образом, мы ускорим процесс адаптации нового сотрудника, сотрудник получит удовольствие от своей работы, почувствует значимым в данной организации, быстро вольётся в коллектив. Снизит допускаемые ошибки, повысит рентабельность организации.

1. Ивлюшкина, О.С. Оптимизация процесса адаптации персонала в организациях сферы услуг / О.С. Ивлюшкина, Т.С. Новицкая // Молодой ученый. 2016. №13. С. 431–435.

2. Карташова, Л.В. О. Организационное поведение / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 220 с.

3. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник [для студентов вузов] / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 688 с.

4. Куприянчук, Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: учеб. пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 255 с

5. Володина, Н. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы: монография / Н. Володина. – М.: Эксмо, 2018. – 240 с.

ПРИМЕНЕНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ МЕРЧАНДАЙЗИНГА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ

А.К. Храмцова
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

В статье анализ методов и технологии мерчандайзинга на предприятиях розничной торговли. Приведены приемы и правила его рационального применения. Исследована методика его проведения для повышения эффективности продаж. Результаты исследования могут быть применены для разработки рекомендаций по формированию и грамотному распределению покупательского потока в торговом зале и общему стимулированию инструментов розничной торговли.

Ключевые слова: розничная торговля, мерчандайзинг, покупательский поток, выкладка товара, стимулирование сбыта, маркетинг.

APPLICATION OF MERCHANDISING TOOLS AT RETAILERS

The article analyzes the methods and technology of merchandising in retail outlets. There are techniques and rules for its rational use. Investigated the methodology of its implementation to increase sales efficiency. The results of the study can be applied to develop recommendations on the formation and proper distribution of customer flow in the sales area and general incentives for retail tools.

Key words: retail, merchandising, customer flow, display of goods, sales promotion, marketing.

Розничная торговля подразумевает под собой продажу поштучного товара конечным потребителям, не имеющим цели его дальнейшей перепродажи или коммерческого использования. Участника данного бизнес процесса – это продавцы или ритейлеры, которые постоянно ведут борьбу за минимизацию расходов на использование торговых площадей и оборудования, повышение рентабельности всеми возможными методами. Применяя различные приемы, участники торгового процесса повышают свою конкурентоспособность. В современном менеджменте, сосредоточенном на розничной торговле, активно применяется мерчандайзинг, знания которого помогают современным предпринимателям улучшить свой текущий бизнес и как следствие привлечь клиентов.

Актуальность выбранной темы работы обусловлена тем, что инструменты мерчандайзинга дают возможность осознанно добиваться положительного результата и как следствие сформировать стабильный покупательский поток, который будет работать на повышение эффективности коммерческой деятельности торгового предприятия.

Научная новизна заключается в исследовании и обосновании рациональности применения методик мерчандайзинга для формирования и повышения покупательского потока.

Цель статьи – исследовать методы мерчандайзинга и их применимость на предприятиях розничной торговли. Цель достигается решением следующих задач: определение сущности и содержания понятие «мерчандайзинг», основные цели и задачи данного маркетингового инструмента, принципов и правил проведения эффективного мерчандайзинга в торговом зале розничного предприятия.

Методы исследования, применяемые в данной статье: наблюдение, анализ, синтез.

Мерчандайзинг – термин английского происхождения («merchandising»), представляющий собой часть маркетинговой деятельности и определяющий методику эффективности и рациональности продажи товара в магазине.

Мерчандайзинг – это методика подготовки к продаже самих товаров и мест продажи товаров в торговой точке:

- оформление торговых прилавков, витрин;
- размещение самого товара в торговом зале;
- представление сведений о товаре;
- выкладка товара на полках и прилавках;
- освещение товара по группам.

Мерчандайзинг – комплекс производимых в торговом зале мероприятий, направленных на продвижение того или иного товара, марки, вида или упаковки. Мерчандайзинг опирается на правила представления товаров в торговой сети, выведенных из наблюдений за наиболее типичным поведением покупателей.

Эффективность мерчандайзинга в розничной торговле определяется количеством совершенных покупок посетителем магазина. Поэтому для организации пространства в магазине используются всевозможные методы и средства.

Покупателем должно быть приятно и удобно совершать покупки как запланированные, так и ситуативные.

В этом вопросе важно всё: и какая музыка звучит в помещении, и где посетитель сделает поворот движения, и какое количество товара, в какой упаковке размещено на прилавке. И для достижения финальной цели любого коммерческого предприятия – увеличения сбыта продукции – мерчандайзеры используют все эти методы.

Ключевым моментом мерчандайзинга – является расположение продукции.

Для увеличения числа совершаемых в торговом зале покупок необходимо определить задачи мероприятий по применению мерчандайзинга. Среди большого числа этих задач можно выделить базовые:

- стимулировать покупателя к совершению как можно большего числа покупок;
- вызвать желание потребителей купить выделенные группы товаров или конкретный товар;
- перспективное формирование лояльности посетителей к магазину, товарной марке или конкретному производителю, а так же их продвижения;
- увеличение объемов сбыта продукции в целом;
- стимулировать покупателя придти снова в данное торговое заведение, поскольку он заметил в зале много интересных, привлекательных и полезных товаров.

Основы «искусства торговать» или мерчандайзинга базируются на нескольких факторах. Один из них – это месторасположения магазина. Если торговая точка находится внутри квартала, а рядом расположены несколько заведений ретейлеров, то вряд ли стоит выкладывать несколько марок пельменей или создавать огромный выбор колбас. Здесь достаточно будет представить покупатели либо весьма доступные товары, либо очень вкусную продукцию.

Так же важен фактор сезонности, поскольку вряд ли обрадует посетителей магазина большой выбор прохладительных напитков в двадцатиградусный мороз. Следующим важным фактором является доброжелательная атмосфера заведения и приятная музыка.

Далее необходимо тщательно сегментировать зоны магазина, для того, чтобы посетители активизировались в необходимых для продавца точках. Основы этой науки давно разработаны, и схематически можно проанализировать пространство.

Зоны в торговом зале, где внимание посетителей обостряется подразделяются на:

- рабочие зоны непосредственно у входа и выхода из торгового зала;
- участки на поворотах, где главный маршрут потока покупателей перенаправляется;
- участки непосредственно возле кассовых аппаратов, где посетители задерживаются достаточно продолжительное время для того, чтобы произвести платеж;
- угловые зоны торгового зала;
- зоны на витринах и полках на уровне глаз;
- участки на витринах и прилавках, где располагаются товары импульсивного спроса;
- товарные зоны с правой половины витрин и прилавков.

По принципам мерчандайзинга в помещении магазина посетитель должен чувствовать себя комфортно. Если этого эффекта не происходит, то потребители отправятся в следующий раз в другое торговое заведение.

Продукция в торговом зале подлежит строгой группировке: молочные отдел, колбасный отдел, бакалея, кондитерские изделия, бытовая химия и т.д. Расположение отделов должно быть максимально логичным, поскольку обнаружив рыбный отдел недалеко от автомобильных товаров, покупатель придет в замешательство.

Исключением из правил могут быть товары, продающиеся по акции.

Та или иная продукция в торговом зале по правилам мерчандайзинга должна занимать столько места, сколько приносят дохода владельцам. Например, если хлебобулочные и кондитерские изделия приносят 20 процентов дохода, а занимают лишь 1 процент пространства, то понятно, что необходима перепланировка помещения.

Безусловно, стоит помнить о разных приемах выкладки, таких как «золотая полка». Обычно «золотой полкой» называют полку, на которой располагается с товар и расходуется он всегда. И по такому четко структурированному в своей основе помещению покупатели должны следовать в заданном направлении, которое будет обуславливать его поведение на маршруте.

Базовая цель всех приемов маркетинга в целом и мерчандайзинга в частности – это повышение объемов продаж. Если в розничной торговле эта цель напрямую зависит от количества сделанных покупок посетителями, то инструментарий должен быть направлен на руководство поведением людей в торговом зале, а именно:

- движение посетителей в торговом зале должно быть строго регламентировано: обусловлено существование центрального маршрута, по которому движется поток посетителей с возможностью пройти к каждому прилавку, но дальнейшей необходимостью вернуться на магистраль;

- вывески, баннеры и указатели должны помогать посетителю быстро и просто найти необходимый товар, а также привлекать внимание посетителей;

- на витринах и прилавках рядом с товаром должна располагаться точная информация о цене товара и его достоинствах;

- использование всех возможных приемов («гондола», «золотой треугольник», «золотая полка» и другие) для формирования у посетителя желания сделать покупку без промедления;

- при использовании методик необходимо предусматривать блокировку воздействия усилий по продвижению другой товарной марки или конкретного товара.

Использование всех возможных средств, таких как кросс методы, чтобы сумма среднего чека увеличивалась до плановой цифры.

Практика показывает, что мерчандайзинговые разработки дают огромный эффект. Даже отдельно используемые приемы дают весомые результаты. Если же торговое предприятие использует всю систему, то сбыт продукции может быть увеличен до 300 процентов.

Для увеличения эффективности методов и приемов необходимо постоянно следить, а данные анализировать, поскольку в силу изменений экономической ситуации, смены сезонов и иных факторов поведение потребителей существенно изменяется.

Мерчандайзеры должны постоянно вырабатывать новые действенные способы коммуникации товаров, представленных в магазине и посетителей, пришедших в торговый зал.

Проведя анализ системы мерчандайзинга в торговых точках, можно сделать вывод, что рациональное использование его методов – это действительно искусство торговать, культура продаж, философия реализации продукции и даже некий образ мыслей. Технологии и средства мерчандайзинга находятся в постоянном развитии, как в плане приемов, так и плане применения. В конечном итоге остаются в выигрыше все – и покупатель, и продавец.

1. Брагин, Л.А. Организация и управление торговым предприятием / Л.А. Брагин, Т.П. Данько. – М.: ИНФРА-М, 2014 -303 с.

2. Клочкова, М.С., Мерчандайзинг: учебно-практическое пособие / М.С. Клочкова, Е.Ю. Логинова, А.С. Якорева. – М.: Дашков и К. 2016. – 282 с.

3. Морган, Т., Визуальный мерчандайзинг: витрины и прилавки для розничной торговли / Т. Морган, пер. с англ. А.П. Романова. – М.: РИПОЛ классик, 2016. – 208 с.

4. Парамонова, Т.Н. Мерчандайзинг / Т.Н. Парамонова, И.А. Рамазанов. – М.: Кнорус, 2015, – 144 с.

5. Розмари, В. Управление розничными продажами. Мерчандайзинг: учебник / В. Розмари. – М.: Проспект, 2015. – 272 с.

6. Таборова, А.Г. Умный мерчандайзинг / А.Г. Таборова. – М.: Дашков и К. – 2016. – 160 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ГОСТИНИЧНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Н.С. Хусмутдинова
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

В данной статье представлен анализ роли гостиничного хозяйства, особенности развития и важность повышения конкурентоспособности гостиничных предприятий и их развития в современных условиях. Выявлены основные концепции и дана характеристика качеству услуг и управлению качеством предоставляемых гостиничных услуг. Проанализированы значение и возможности совершенствования системы управления качеством услуг в гостиничном бизнесе.

Ключевые слова и словосочетания: *управление, система управления качеством, гостиничное хозяйство, сервис, качество, услуга, механизм.*

IMPROVING HOTEL MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS

This article presents an analysis of the role of the hotel industry, features of development and the importance of improving the competitiveness of hotel enterprises and their development in modern conditions. The basic concepts are revealed and the characteristic is given to quality of services and quality management of the provided hotel services. The importance and possibilities of improving the quality management system of services in the hotel business are analyzed.

Keywords: *management, quality management system, hotel industry, service, quality, service, mechanism.*

Роль гостиничного хозяйства в отечественной экономике и индустрии туризма являлась и остается, пожалуй, очень важной. Ведь с одной стороны оно является одним из основных поставщиков бытовых и жилищно-коммунальных услуг для потребителей, не связанных с целями туризма. С другой стороны, проводя в пределах гостиничных предприятий более половины совокупного времени, гости осуществляют там большую часть своих расходов.

Современный период становления рыночных отношений в России характеризуется выраженным акцентом на формирование конкурентоспособных отраслей, к этому числу можно отнести и гостиничное хозяйство, имеющее в своем составе около 4,5 тысяч гостиниц. На их долю отводится 46 процентов общей емкости рынка туристских средств размещения [1, с. 25-31].

Особенностью гостиничного хозяйства является его многофункциональность, обусловленная сложностью и разнородностью направлений его деятельности в процессе производства, реализации и организации процесса потребления гостиничных услуг.

Актуальность данной темы исследования обусловлена тем, что появление на отечественном рынке крупных международных гостиничных сетей гостиничных услуг усилило конкуренцию, в связи с этим возникла проблема по обеспечению конкурентоспособности предприятий гостиничного бизнеса. В то же время повышение конкурентоспособности тесно связано с решением проблем качества гостиничных услуг, что является аргументом необходимости комплексного исследования проблем, связанных с совершенствованием управления предприятиями гостиничного бизнеса, повышением качества и эффективности оказываемых услуг.

В этих условиях возникает большая необходимость в поиске и разработке новых форм и методов управления качеством гостиничных услуг, преодоления бессистемности управления, формирования систем управления качеством гостиничных услуг.

Научная новизна исследования заключается в обосновании теоретических положений и разработке комплекса различных практических мер по совершенствованию системы управления качеством гостиничных услуг, способствующих росту эффективности и конкурентоспособности предприятия данной сферы экономики.

Цель исследования заключается в разработке комплекса практических рекомендаций по совершенствованию системы управления качеством гостиничных услуг, способствующих повышению конкурентоспособности и эффективности функционирования.

Данная цель достигается решением таких задач как:

– анализ теоретических основ качества гостиничных услуг: понятие и факторы влияющие на качество;

– анализ методики оценки качества гостиничных услуг.

Методы исследования: анализ и анализ синтез.

Высокий уровень конкуренции на рынке гостиничных услуг побуждает руководителей компаний создавать или совершенствовать уже существующую систему качества услуг гостиничного бизнеса. Следовательно, проблема качества услуг в гостиничном бизнесе имеет очень важное значение для предпринимателей в этой сфере и является актуальной по сей день.

Качество обслуживания трудно оценить, так как свойства услуги, в отличие от продуктов, включают в себя неосвязаемость, неотделимость производства и потребления, непостоянность в качестве и отсутствие возможности хранения.

В ISO 8402-86: «Качество – это сочетание свойств и характеристик продукта или услуги, что дает им возможность удовлетворять условные или предполагаемые потребности». В стандарте ГОСТ Р ИСО 9000-2005: «Качество – это степень соответствия всех требований, присущих услугам».

На качество гостиничных услуг влияет как внешняя, так и внутренняя среда компании. В факторы окружающей среды на макроуровне входят технологические, исторические, культурные, организационные, правовые, социальные, политические и международные аспекты. На микроуровне эти факторы включают поставщиков, конкурентов, посредников и потребителей. Среди внутренних факторов, которые влияют на качество гостиничных услуг, можно разделять маркетинговую политику компании, наличие и состояние материально-технической базы, характер и состояние людских ресурсов, управление персоналом в компании, информационный фактор и так далее.

Определяется два подхода к определению качества услуг. Первый подход заключается в определении качества обслуживания, основанного на оценке полезных характеристик самого процесса предоставления услуг. Второй подход заключается в оценке пробелов в процессе предоставления услуг. Качество общей системы обслуживания – это набор процедур, процессов, структур и ресурсов, которые предоставляют услуги управления качеством. Качество работы любого гостиничного комплекса вплотную взаимосвязано с качеством гостиничных услуг.

Что касается качества услуг, то выделяют следующие для них концепции:[1]

- компетенция (у компании есть навыки и знания, необходимые для предоставления услуги);
- надежность (стабильность компании);
- отзывчивость (система не прерывается с необычными запросами);
- доступность (легкость контакта с сотрудниками компании);
- понимание (понимание конкретных потребностей клиентов);
- связь (быстрое и простое общение клиентов);
- доверие (репутация компании);
- безопасность (защита от рисков (физическая и моральная));
- вежливость (вежливость, слушание);
- осязаемость (материальная привлекательность помещений и форм персонала).

Гостеприимство предполагает высокий уровень контактов и координации между сотрудниками и гостями. Усилия гостиничных компаний всегда были направлены на привлечение клиентов, высокое удовлетворение их потребностей и улучшения доверия. Стратегия развития гостиничного бизнеса также должна учитывать и, кроме того, должна уделять максимальное внимание улучшению отношений, повышению общения между клиентами и гостиничным бизнесом [2, с. 16-22].

Также качество гостиничных услуг не мало зависит от квалификации и интересов человеческого капитала, его творческих возможностей, освоения новых технологий, а также использования новых организационных процессов и форм оборудования, используемого для обслуживать клиентов. Качество услуг в гостиничном секторе является мерой степени, в которой уровень предоставляемой услуги соответствует ожиданиям клиентов. Поэтому способность и желание служить клиенту четко, быстро и культурно – это большой профессионализм и компетентность персонала гостиничного комплекса.

Важнейшим фактором современного гостиничного бизнеса является качество управления услугами, которое включает в себя разработку и введение стандартов качества, обучение и мотивацию персонала, контроль, адаптацию, повышения обслуживания всего отеля [3, с. 19].

Оценка качества гостиничного сервиса, предоставляемых услуг потребителями основана на его восприятии и заключается в формировании в его сознании положительного или отрицательного впечатления или эмоционального отношения к гостиничному комплексу, а также настроению, которое характеризует степень удовлетворенности. Восприятие и оценка качества обслуживания – это достаточно уникальный процесс. Элементами восприятия качества обслуживания являются локальное восприятие и оценка клиентом качества работы всего персонала гостиницы. В то же время процесс восприятия качества обслуживания имеет важное значение, исходя из основного, но обобщающего восприятие качества на всех завершённых элементах.

Выбор структуры обслуживания определяет модель восприятия, соответствующую типологии, которая влияет на оценку клиентом качества полученной услуги. Наличие такой модели позволяет прогнозировать оценку качества вновь создаваемых продуктов гостеприимства и сопоставлять оценки качества различных заинтересованных сторон, например таких, как гость и персонал. Основным методом анализа качества гостиничных услуг является экспертный метод, использующий вопросник клиентов отеля. Прежде чем разрабатывать систему качества в гостиничном бизнесе, необходимо оценить качество обслуживания в компании в целом. Административный персонал гостиничного комплекса должен назначить комиссию для оценки качества предоставляемых услуг. Потребительская оценка этого качества сильно важна, а именно ее реакция, ее претензии, предложения. Исследование системы качества основывается именно на опыте качества услуг, которые предоставляет гостиница.

Если говорим об управлении качеством, здесь необходимо указать, что оно имеет три элемента: предмет управления качеством, цель управления качеством и механизм управления качеством, то есть процесс воздействия субъекта на объект. Как и в случае любого процесса управления, управление качеством включает в себя реализацию функций управления.

Главная задача управления качеством в гостиничном секторе – гарантировать качество предоставляемых гостиничных услуг. Обеспечение качества обслуживания включает в себя выполнение функций управления качеством посредством процедур, структур и ресурсов, предназначенных для удовлетворения требований к качеству обслуживания [4, с. 118-126].

Модель системы качества предназначена для внедрения в гостиничных сервисных компаниях хорошего обеспечения качества работы и ее постоянного контроля, а также для сертификации качества систем обслуживания для оценки этих систем в компаниях, предоставляющих гостиничные услуги для общественности.

Система качества – совокупность организационных структур, обязанностей, методов, процессов и ресурсов, необходимых для внедрения общей системы управления качеством в организации. Главное управление качеством должно выполняться директором и руководством компании.

Ответственность за типы и результаты деятельности, прямо или косвенно влияющие на качество, должна определяться и документироваться в компании в должностных инструкциях и правилах подразделения, в документах, устанавливающих порядок выполнения функций и работы по качеству.

Только после того, как был разработан комплексный набор этих документов, необходимо установить требования к качеству должностных лиц и подразделений. Соответственно, управление компанией гостиничных услуг принимает следующие функции:

- разработка политики качества компании;
- подготовка системы качества;
- анализ и совершенствование системы качества компании.

Организация обязательно должна установить процедуру разработки, обслуживания и предоставления всех документов и данных, относящихся к системе качества, в области хостинга. Документация проверяется и утверждается уполномоченным лицом до ее вступления в силу. Все компоненты системы качества, ее требования и полномочия должны быть систематизированы и упорядочены в документы в виде планов, методов, стандартов компании, инструкций и протоколов. Гостиничное предприятие отвечает за обеспечение и поддержание качества обслуживания на соответствующем уровне, своевременное устранение пробелов в предоставлении услуг и разработку стратегии улучшения услуг [5, с.10].

Исходя из этого, развитие гостиничных услуг является одним из приоритетных направлений развития предпринимательства. Однако важно отметить, что развитие этого направления важно, но гораздо важнее поддерживать качество гостиничных услуг на соответствующем уровне. Хоть сфера гостиничных услуг является одной из быстроразвивающихся областей, но в то же время без оценки или улучшения качества услуг в этой области компания может понести убытки. С этой целью необходимо постоянно проводить оценку качества предоставляемых услуг в гостиницах.

1. Адашова, Т.А. Особо охраняемые природные территории России как основа формирования туристского природного пространства / Т.А. Адашова // Современные проблемы сервиса и туризма. 2015. №1. С. 45–52.

2. Александрова, А.Ю. Мода и туризм в меняющемся мире / А.Ю. Александрова // Современные проблемы сервиса и туризма. 2014. № 3. С. 31–42.

3. Сорокина, Н.А. Корпоративный туризм как вид делового туризма / Н.А. Сорокин // Вестник Российской академии естественных наук. 2016. № 17(2). С. 95–97.

4. Байлик, С.И. Гостиничное хозяйство / С.И. Байлик. – М: ВИРА-Р, 2016. – 329 с.

5. Орлова, Р. Гостиничный рынок России / Р. Орлова // Туризм: практика, проблемы, перспективы. 2015. №4. С. 24–29.

Рубрика: Инновация

УДК 330.47

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИЯМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА В КИТАЕ

Чжао Чэнь

аспирант

Н.Н. Масюк

д-р экон. наук

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Вопрос внедрения инноваций в систему управления является актуальным как для российских, так и для китайских предприятий. В данной статье рассматриваются основные проблемы внедрения инноваций на российских и китайских малых предприятиях, в том числе, расположенных на Дальнем Востоке, а также даны рекомендации по внедрению инноваций в управление малых предприятий.

Ключевые слова и словосочетания: *малый бизнес, управление инновациями, Дальний Восток.*

TOPICAL ISSUES OF INNOVATION MANAGEMENT IN SMALL BUSINESSES IN CHINA

The article deals with the main problems of innovation in Russian and Chinese small enterprises, including those located in the Far East, as well as a number of recommendations for the introduction of innovations in the management of small enterprises.

Keywords: *small business, innovation management, Far East.*

Благодаря усилиям российского правительства, Дальний Восток стал для России окном, открывающимся в Азиатско-Тихоокеанский регион. На это направлен и Восточный экономический форум, ежегодно проводимый во Владивостоке. Цель Восточного экономического форума – ускорить экономическое развитие на Дальнем Востоке, расширить международное сотрудничество со странами Азиатско-Тихоокеанского региона, повысить привлекательность инвестиций на Дальнем Востоке и предоставить широкий спектр возможностей для сотрудничества российских и зарубежных деловых партнеров.

Россия имеет большой потенциал сотрудничества со странами Азиатско-Тихоокеанского региона на Дальнем Востоке. Сегодня на Дальнем Востоке реализуется более сорока крупных совместных российско-китайских инвестиционных проектов. Сотрудничество между малыми предприятиями России и Китая является основной движущей силой увеличения объема торговли и улучшения структуры торговли, они быстро реагируют на потребительский спрос и более склонны к инновациям.

Основная причина ограничения экономического потенциала российского Дальнего Востока заключается в том, что его экономика и инфраструктура отделены от других частей России и наиболее развитого российского рынка. Дальний Восток имеет обширную территорию, низкую транспортную инфраструктуру и низкую плотность населения. В частности, высокие инвестиции, высокие субсидии и сезонность грузоперевозок в полярных и северных регионах Дальнего Востока становятся факторами, сдерживающими экономическое развитие.

Поэтому очень актуальной задачей является развитие сотрудничества между малыми предприятиями России и Китая на Дальнем Востоке. Масштабы торгово-экономического сотрудничества между странами Азиатско-Тихоокеанского региона на Дальнем Востоке растут год от года, но темпы роста можно увеличить. Поэтому для развития сотрудничества между малыми предприятиями на долю сотрудничества малого бизнеса должна приходиться большая доля торговли на Дальнем Востоке.

По нашему мнению, необходимо создать более открытую коммуникационную платформу для малых предприятий на Дальнем Востоке.

Далее рассмотрим проблемы управления инновациями китайских малых предприятий.

Проблема 1. Старые идеи сдерживают инновационные процессы управления.

Отсталость мышления менеджеров сильно препятствует инновациям в управлении предприятиями. Многие малые предприятия являются семейными. Лидеры боятся неудач и боятся рисковать, поэтому они не осмеливаются вводить новшества в деятельность компании, а у владельцев не хватает необходимых компетенций.

Проблема 2. «Слепое» внедрение инноваций не приносит желаемых результатов.

В настоящее время, на фоне энергичного продвижения инноваций в Китае, многие малые предприятия начинают внедрять инновации, дан мощный толчок инновационной реформе китайских предприятий. Тем не менее, есть некоторые предприятия, которые вводят новшества, чтобы удовлетворить потребности страны, но испытывают недостаток в инновационных механизмах, которые отвечают их собственным потребностям развития. Такое «слепое» новаторское поведение нежелательно и не достигает реального эффекта. Есть даже некоторые компании, которые сознательно «вводят новшества» и отказываются от преимуществ традиционных методов работы, напрямую перенося практический опыт других компаний на предприятие, хотя эти методы кажутся чрезвычайно передовыми, но не соответствуют корпоративному развитию и не продвигают предприятие вперед.

Проблема 3. Отсутствие профессиональных управленческих талантов.

Поскольку малые предприятия, в основном, применяют методы управления в семейном бизнесе, чрезвычайно сильная концепция семьи делает феномен кумовства на предприятии распространенным явлением. В этом контексте основные бизнес-решения на предприятии часто принимаются лицами, которые не имеют определенных управленческих способностей и при принятии решений в значительной степени полагаются на личные чувства и опыт. Принятие решений является случайным и не может регулироваться в течение короткого времени с помощью соответствующих процедур. Исследования показывают, что среди небольших китайских предприятий менеджеры не проходят систематического обучения, и только 20% менеджеров имеют соответствующие управленческие компетенции, что создает скрытые опасности для будущего инновационного развития предприятий.

В качестве рекомендации по инновациям в управлении малым бизнесом можно указать следующие направления.

Направление 1. Инновационный стиль мышления руководителей (топ-менеджеров). Топ-менеджеры должны своевременно обновлять мышление, чувствовать тенденции времени и ориентировать предприятие на разработку новой концепции ценности, которая, в конечном итоге, определит будущий путь развития предприятия. Руководители должны осмыслить эту проблему с точки зрения идей и концепций и постепенно заменить традиционную концепцию управления, основанную на конкуренции, а также принять концепцию инновационного развития для достижения конкурентных преимуществ.

Направление 2. Технологические инновации. Для малых предприятий целесообразно постоянно расширять исследования и освоение новых технологий и применять их на предприятии. С развитием цифровых технологий разделение труда между предприятиями будет в значительной степени зависеть от технологических преимуществ каждого предприятия.

Направление 3. Инновация человеческих ресурсов. Будучи динамичным ресурсом, человеческие ресурсы являются наиболее активными среди производственных факторов, они являются важным условием развития всего общества и оказывают непосредственное влияние на формирование стоимости продукции. Для эволюции экономики Китая выдвигается концепция инновационного развития в сочетании с перспективой развития человеческих ресурсов, подчеркивается ориентированность на людей. Роль человеческих ресурсов на малых предприятиях является основополагающей. Поэтому предприятия должны изменить традиционную модель управления человеческими ресурсами и встать на путь инновационного развития, и трансформации, чтобы ценность человеческих ресурсов могла быть максимизирована.

Направление 4. Стратегические инновации. К числу стратегических инноваций могут быть отнесены кластеры, стратегические сети, стратегические альянсы и др. Все эти формы экономической интеграции предприятий создают предпосылки для использования инновационных форм сотрудничества и повышения инновационной активности.

Таким образом, анализируя вопросы внедрения инноваций в малый бизнес, можно констатировать определенное сходство при использовании инноваций в управлении между российскими и китайскими предприятиями. Это позволяет выявить схожие проблемы, а также сформулировать некоторые общие рекомендации по внедрению информационных форм и методов управления ими.

1. Анискин, Ю.П. Управление инновациями в системе управления инновационным развитием компании: учебник / Ю.П. Анискин. – М.: Омега-Л, 2018. – 768 с.

2. Александров, Ю.Д. Формирование стратегии инжиниринговой компании в условиях конкуренции / Ю.Д. Александров // Вестник университета ГУУ. 2017. № 11.

3. Бойко, И.В. Основы инновационного развития и новой экономики / И.В. Бойко. – СПб.: Университет ИТМО, 2015. С. 14.

4. Бушуева, М.А. Применение теории ограничений Голдратта и конфликтно-компромиссной методологии в стратегическом управлении / М.А. Бушуева, Н.Н. Масюк, Р.И. Гречанюк // Научное обозрение. 2015. №13. С.418-420.

5. Бушуева, М.А. Локальный компромисс как основа принятия финансовых решений в кластере (на примере текстильного кластера) / М.А.Бушуева, Д.И. Коровин, Н.Н. Масюк // Известия вузов. Технология текстильной 258, мышленности, 2013. № 6 (348). С.35-41.

6. Васюкова, Л.К.. Конфликтно-компромиссная методология разрешения противоречий участников страхового рынка / Л.К. Васюкова, Н.Н. Масюк, М.А. Бушуева, Н.А. Мосолова, О.В. Козьминых // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Сер.: Экономика и управление. 2015.№ 4 (23). С. 19-22.

7. Трачук, А.В. Инновации и производительность: эмпирическое исследование факторов, препятствующих росту методом продольного анализа / А.В. Трачук, Н.В. Линдер // Управленческие науки. 2017. №3.

8. Конфликтология [Электронный ресурс] // URL: <http://stud24.ru/psychology/konfliktologiya/104600-309293-page1.html>

ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА СЕРВИСНОЙ КОМПАНИИ: ОСОБЕННОСТИ И СПЕЦИФИКА

А.В. Шевчук

бакалавр

Т.В. Метляева

канд. культурологии, доцент кафедры дизайна и технологий

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В статье представлен анализ составляющих образа сервисной компании на примере отеля. Даны функции образа и его роль в современном бизнесе. Исследуются все преимущества благоприятного образа и недостатки, если образ плохой, это угрожает жизнеспособности гостиничного бизнеса. Результаты исследования могут быть использованы для разработки способов улучшения как внутреннего, так и внешнего имиджа любой гостиничной компании.

Ключевые слова: *отель, стиль, отель, конкурентоспособность.*

MODEL OF THE FINANCIAL AND INVESTMENT STRATEGY OF ORGANIZATIONS IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION

The article presents an analysis of the components of the image of the service company on the example of the hotel. The functions of the image and its role in modern business are given. All the advantages of a favorable image and disadvantages are investigated, if the image is bad, it threatens the viability of the hotel business. The results of the study can be used to develop ways to improve both internal and external image of any hotel company.

Keywords: *image, service company, hotel, style, hotel, competitiveness.*

Организация всегда стремится создавать у людей определённое, выгодное представление о себе, которое влияет на её коммерческий успех. В условиях конкуренции особенно важно иметь статус благонадежности и выгоды в глазах клиентов, контрагентов, органов власти, потенциальных и настоящих сотрудников.

Известны случаи, когда негативный образ компании приводил к тому, что она терпела существенные убытки и порой прекращала свое существование. Образ организации в восприятии различных групп общественности называют имиджем организации. В настоящее время проблеме организационного имиджа уделяется значительное внимание, как в прикладных, так и в фундаментальных исследованиях [4, с.82].

Однако в большинстве случаев акцент делается на внешнем имидже, так как именно он в большей степени связан с коммерческим успехом компании. В то же время внутренний имидж обеспечивает внутреннюю стабильность компании, кроме того, он может влиять на внешний имидж и на внутриорганизационные процессы, обеспечивающие эффективность её деятельности. Изучение характера факторов формирования имиджа сервисной организации необходимо для повышения конкурентоспособности и прибыльности компаний, с одной стороны, и для более глубокого понимания механизмов поведения человека в организации, с другой стороны.

Имидж представляет собой образ организации, сформированный в глазах сотрудников и определяющий её привлекательность для них. Логично предположить, что имидж определяет поведение сотрудников в отношении организации и многие внутриорганизационные процессы.

Актуальность выбранной темы. Именно через имидж до широкой публики доводится мысль, что коммерческая деятельность сервисной компании имеет своей целью качественное удовлетворение потребностей людей. Хорошо отлаженная система PR дает возможность почувствовать и своевременно использовать изменения настроений в обществе, возможности и желания потребителей, модные направления для поддержания своей конкурентоспособности на гостиничном рынке.

Цель статьи – исследовать особенности формирования имиджа сервисной компании.

Необходимо совершить следующие задачи: определить сущность и составляющие элементы имиджа сервисной компании; исследовать этапы и средства формирования имиджа гостиничного предприятия.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ, сравнение.

Имидж – это созданный различными коммуникационными и графическими средствами некий образ чего либо, он отражает реальность и все воображаемые характеристики, которые создают в сознании некой целевой группы необходимые определенные установки о компании, в том числе они будут способом улучшения мнения клиентов, что вызывает у них полное ощущение доверия к компании [6, с.9]. Имидж организации выполняет следующие функции:

– демонстрационная функция (позиционирование организации на рынке). Чем более четко определены цели и задачи организации с точки зрения потребностей клиентов, тем легче ее перевести наружу, создав корпоративный имидж;

– функция стимулирования – это мотивация потребителя к действию;

– адаптивная функция – обеспечение организации входа в необходимую социальную среду;

– рекламная функция – привлечение внимания к организации с целью увеличения роста продаж товаров, увеличения прибыли и т.д.

Имидж организации имеет сложную структуру, состоящую из множества компонентов.

Выделяют восемь компонентов имиджа организации: имидж продукта, имидж потребителя, внутренний имидж, имидж менеджера, имидж персонала, визуальный имидж, социальный имидж и деловой имидж. Каждый уровень этой иерархии влияет на соседний верхний уровень [4, с.82].

Практическая ценность сформированного имиджа дает компании определенные преимущества:

1. Особую психологическую ценность продуктам (например, доверительным отношениям) и услугам (например, когда сложно оценить качество обслуживания, компания с хорошей репутацией будет считаться выше, чем компания с плохой репутацией).

2. Помогает снизить риск, который потребители сознательно принимают при покупке товаров или услуг.

3. Помогает потребителям сделать выбор между функционально схожими услугами.

4. Увеличивает удовлетворение, которое сотрудники получают от своей работы.

5. Помогает привлечь в компанию более квалифицированных сотрудников.

6. Повышает эффективность рекламы и продаж (благоприятная репутация может повысить авторитет рекламных фирм).

7. Способствует популярности новых услуг.

8. Предоставляет доступ к профессиональным услугам самого высокого качества (например, лучшие рекламные агентства хотят работать с самыми известными клиентами, потому что таким образом они могут «позаимствовать» хорошую репутацию клиента).

9. Дает шанс повторить попытку в случае кризиса.

10. Помогает собрать средства на фондовом рынке.

11. Увеличивает отдачу от торговли (например, когда IBM вышла на рынок персональных компьютеров, ее хорошую репутацию поддержали дистрибьюторы).

12. Гарантия эффективности, когда фирма заключает контракты с другими деловыми партнерами, такими как поставщики и рекламные агентства [2].

Плохой имидж может угрожать жизнеспособности организации гостиничного бизнеса, а его негативными последствиями могут быть:

– недооценка акций компании;

– особое внимание СМИ: журналисты могут напомнить своей аудитории, что в истории этого отеля есть темные пятна;

– подозрение потребителей на качество и цену товаров и услуг, предлагаемых отелями с наихудшей репутацией;

– негативное влияние плохой репутации на моральный дух работников. Ценность хорошей репутации для отеля зависит от того, как часто и разнообразно можно использовать эту репутацию.

Общее восприятие имиджа отеля, складывающееся на основании прошлого опыта и информации полученной потребителем, составляет его имидж в целом. Основу имиджа составляет целенаправленно поддерживаемый и создаваемый стиль межличностных и деловых отношений работников и официальной атрибутики. Через имидж гостиницы до клиентов и обществен-

ности доводят мысль, о том, что вся коммерческая деятельность гостиницы имеет цель более качественного удовлетворения потребностей гостей.

Целью создания имиджа гостиницы является:

- создание фирменного гостиничного стиля;
- повышение престижа отеля, получение звезд;
- совершенствования продвижения услуг;
- облегченный выход гостиницы на внешний рынок.

Принципы имиджа гостиницы следующие:

- общая форма работы с партнерами и клиентами;
- неизменность соблюдения единого стиля гостиницы;
- неизменность всех реквизитов гостиницы (юридического адреса, электронной почты, телефона или адреса сайта) [3, с.63].

Сформированный имидж гостиничного предприятия направлен на:

- формирование благоприятного впечатления у гостей, которое будет соответствовать тому, как отель себя позиционирует на рынке;
- узнаваемость отеля по каждому его проявлению;
- поддержание имиджа, мотивация сотрудников для работы с целью повышения качества всех услуг и эффективности их труда.

Гости отеля очень чутко всегда реагируют на наличие в имеющихся услугах гостиницы всех осязаемых элементов, которые помогают оценивать возможное качественное обслуживание клиентов.

К этим компонентам относят:

- систему бонусов и возможные скидки для гостей;
- систему коммуникации;
- интерьер (особенно актуально для ресторана гостиницы);
- внешний облик менеджера отеля и его работников;
- контингент гостей, которые пользуются услугой данного отеля;
- имеющееся оборудование;
- уровень использованной техники и расходуемых материалов в управлении гостиницей [3, с.79].

Имидж гостиницы (конкурентоспособной) всегда связан с корпоративной культурой, влияние ее на всю деятельность отеля проявляется в форме:

- идентификации работниками собственных целей с целью гостиниц и с самой компании в целом через принятие ее ценностей и норм;
- развития и эволюции корпоративной культуры под влиянием внешней среды отеля.

Корпоративная культура в гостиничных комплексах это не столько разделяемое работниками убеждение и ценности, а нормы, предопределяющие их поведение и жизнедеятельность.

Именно поэтому имидж становится сегодня активным фактором для повышения конкурентоспособности отеля, эффективности и адаптации производства гостиничных и ресторанных услуг в отеле.

Первостепенное же значение в программе повышения имиджа гостиничных услуг имеют:

- отклик в СМИ;
- решение в сфере формирования имиджа гостиницы и ее услуг;
- спонсорство, меценатство, социальная ответственность [2, с.169].

В профессиональном и современном бизнесе отельеров четко просматривают тенденцию быстрого реагирования на всякие внешние изменения.

Поэтому очень серьезным фактором в одержании конкурентной победы стало опережение по уровню знаний и формирование имиджа.

1 Антонова, Н.В. Внутренний имидж и организационная лояльность в компаниях с разным уровнем социальной защищенности сотрудников / Н.В. Антонова // Организационная психология. 2017. Т. 7.-№ 2. С. 66–85.

2 Балашова, Е.А. Гостиничный бизнес. Как достичь безупречного сервиса: учебное пособие / Е.А. Балашова. – М.: Вершина, 2017. – 208 с.

3 Горчакова, Р.Р. Имидж организаций / Р.Р. Горчакова // Актуальные вопросы экономических наук. - 2015. - №25-1. - С.82-86

4 Скобкин, С.С. Практика сервиса в индустрии гостеприимства и туризма: учеб. пособие / С.С. Скобкин. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2016. – 493 с.

5 Федорова, В.А. Содержание понятия «имидж предприятия» / В.А. Федорова // Экономика транспортного комплекса. 2015. №21. С.26–40.

6 Шарков, Ф.И. Имидж фирмы: технологии управления / Ф.И. Шарков. – М.: Gaudeamus, 2015. – 272 с.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК 334

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ

Е.А. Щербакова
бакалавр

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса
г. Находка. Россия*

В данной статье рассматривается современное состояние предоставления государственных и муниципальных услуг и возможные направления их совершенствования. Ключевыми ценностями единого бренда МФЦ определены: внимание к потребностям людей, дружелюбный сервис и комфорт, близкое расположение центров и офисов, а также доступность государственных услуг и инфраструктуры МФЦ каждому россиянину. Результаты работы МФЦ демонстрируют сокращение сроков получения государственных и муниципальных услуг, снижение межведомственной волокиты, достижение существенного антикоррупционного эффекта за счет отсутствия непосредственного взаимодействия с предоставляющими услуги государственными и муниципальными служащими, исчезновение спроса на деятельность включенных в коррупционные схемы посредников. Граждане однократно обращаются с запросом в МФЦ, всю остальную работу проводят сотрудники МФЦ и соответствующие государственные и муниципальные органы власти. Результаты проведенного мониторинга создания МФЦ показали, что почти 90% посетителей высоко оценивают эту работу.

Ключевые слова и словосочетания: муниципальные услуги, процедура предоставления, оказание услуг, регламент, мероприятия.

CURRENT STATE OF PUBLIC AND MUNICIPAL SERVICES

This article discusses the current state of public and municipal services and possible directions of their improvement. The key values of the single MFC brand are: attention to the needs of people, friendly service and comfort, close location of centers and offices, as well as the availability of public services and infrastructure of MFC to every Russian. The results of the work of the MFC show a reduction in the terms of obtaining state and municipal services, reducing interdepartmental red tape, achieving a significant anti-corruption effect due to the lack of direct interaction with public and municipal employees providing services, the disappearance of demand for the activities of intermediaries included in corruption schemes. Citizens once apply to the MFC, all the rest of the work is carried out by MFC employees and the relevant state and municipal authorities. The results of the monitoring of the creation of the MFC showed that almost 90% of visitors appreciate this work.

Keywords: municipal services, procedure of providing, rendering of services, regulations, actions.

В современных условиях всё чаще и чаще возникает необходимость получения государственной (муниципальной) услуги. Данный механизм актуален ещё и по причине соответствия ожиданиям общества, которое находится в сфере влияния современных ИТ.

Сегодняшние российские нормативно-правовые регламенты, касающиеся оказания государственных (муниципальных) услуг включают в себя широкий перечень правил, установок и принципов, описывающих и подкрепляющих весь спектр оказания

государственных (муниципальных) услуг. Так же указанные нормы используются и как оптимизирующий фактор в исследуемых услугах.

Актуальность выбранной темы статьи обусловлен тем, что современное состояние предоставления государственных и муниципальных услуг на сегодняшний день заслуживает повышенного внимания, так как именно эти процессы призваны упорядочить социальные процессы и удовлетворить потребность граждан в качественном документообороте.

Цель данной статьи: исследовать современное состояние предоставления государственных и муниципальных услуг.

Для достижения поставленной цели в статье решаются следующие задачи:

- рассмотреть необходимость оказания государственной (муниципальной) услуги;
- обозначить роль МФЦ в предоставлении государственных (муниципальных) услуг;
- описать современное состояние предоставления государственных (муниципальных) услуг.

Объект исследования данной статьи – процедура предоставления государственных и муниципальных услуг.

Предмет – государственные и муниципальные услуги.

Методы, используемые при написании данной статьи- метод эмпирического и теоретического познания.

Начнём с рассмотрения обоснования необходимости самой процедуры предоставления государственных (муниципальных) услуг, которая стала взвешенным последствием административной реформы.

При внедрении процедуры предоставления государственных (муниципальных) услуг был сделан расчёт на то, что именно МФЦ смогут предоставить качественные услуги населению. Ставка делалась и на подбор высококвалифицированного персонала, работающего в короткие сроки по запросам людей с разно отраслевыми ведомствами. Так же население должно получать запрашиваемые услуги в короткие сроки [1].

Изначально, система МФЦ задумывалась как некий бренд, идея которого сводилась к возможности получить необходимые документы в кратчайшие сроки. Случается, что гражданину в силу жизненных обстоятельств необходимо срочно оформить документы, и чтобы сократить время именно на МФЦ были возложены обязательства предоставления широкого перечня услуг, как государственных так и муниципальных.

Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг – государственное или муниципальное учреждение, отвечающее требованиям, установленным Федеральным законодательством и Правительством Российской Федерации, уполномоченное на организацию предоставления государственных (муниципальных) услуг по принципу «одного окна» [2].

В перечень услуг МФЦ введены полномочия по оформлению документов для граждан в самых сложных жизненных ситуациях. Законодательство определяет количество девять: от процедуры выдачи свидетельства при рождении ребёнка и заканчивая документами смены места жительства.

Так по состоянию на 1 января 2019 на территории Российской Федерации было создано 2684 центра и 10130 офисов государственных и муниципальных услуг. Таким образом, значение показателя охвата населения «одним окном» составило более 94%.

У созданных МФЦ очень чётко определены корпоративные ценности и установки. На первом месте стоит создание благоприятной и дружелюбной обстановки к клиентам. Данный фактор видится чрезвычайно важным, ведь благоприятный морально-психологический климат, демонстрирует не только профессионализм персонала, но и снижает общую социальную напряжённость при оказании услуг. А как говорилось ранее, причины обращения в МФЦ за документальной поддержкой могут быть самыми разнообразными [3].

Чаще всего обращение граждан в МФЦ единожды. Сотрудники же МФЦ отработывают по заданному направлению с компетентными органами власти. Стоит понимать, что такая услуга является достаточно новой, но она находит всё большее признание и распространение по всей территории РФ.

Несмотря на кажущуюся доступность в процессе оказания государственных (муниципальных) услуг усматриваются некоторые проблемы, которые укореняют некоторый процент недоверия в среде рядовых граждан.

В рассматриваемых вопросах неоднократно критиковалось наличие упомянутого выше явления, при этом существуют сложности его развития, в настоящий момент, возможно вести речь о сложившемся правовом регулировании предоставления государственных и муниципальных услуг в стране [4].

Так, в сфере социальных услуг ключевыми вопросами остаются соотношение планируемого количества государственных (муниципальных) услуг и их финансового обеспечения.

В рамках совершенствования «административных» услуг инновацией является то, что в последние годы стремительно внедряются новые формы предоставления этих услуг, где ключевыми задачами являются возможность получения заявителем государственных (муниципальных) услуг в электронной форме, а также создание сети учреждений, уполномоченных на предоставление государственных (муниципальных) «административных» услуг многофункциональных центров [5].

Тем не менее, как было сказано раньше, до сих пор основной проблемой оказания услуг является повышения их качества и доступности.

Для повышения качества государственных услуг в Российской Федерации запустили процесс по внедрению административных регламентов в деятельность органов государственной власти, отвечающих следующим принципам:

- оптимальность административных процедур, отсутствие избыточных и дублирующих действий, требующих от получателя государственных услуг;
- минимальное время предоставления услуги;
- комфортность процесса получения услуги, в том числе для граждан с ограниченными возможностями;
- реализация принципа «одного окна» [6].

Служба «одного окна» подразумевает, что услуги государственных органов всех уровней – федерального, регионального и муниципального — оказываются в одном месте. При этом многофункциональные центры и ведомства взаимодействуют между собой на основе заключенных соглашений. Они охватывают порядок обмена документами и информацией, предельные сроки для выполнения процедур и ответственность всех участников процесса [7].

В целях распространения практики создания многофункциональных центров предполагается разработать единые требования, определяющие комплексы взаимоувязанных государственных услуг, соответствующие им типовые инфраструктурные решения и организационно-административные модели взаимодействия представителей различных органов государственной власти между собой, а также с организациями и гражданами в рамках функционирования центров [8].

Разработанные модели рекомендуется внедрить во все территориальные МФЦ, а для лучшего функционирования внедрённых моделей может быть подключена и система менеджмента качества в процессе оказания услуг. Возможно – данное мероприятие станет следующим шагом.

1. Гаврилова, Л.А. Многофункциональные центры предоставления государственных и муниципальных услуг: преимущества и проблемы создания / Л.А. Гаврилова / Сервис plus. 2015. №1 [Сайт]. URL: <https://e.lanbook.com/reader/journalArticle/221807/#2> (дата обращения 23.03.2019)

2. Институт государственных и муниципальных услуг в современном праве Российской Федерации: монография / отв. ред. В.И. Фадеев. – М: Норма:ИНФРА-М. 2016. [Сайт]. URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=537334> (дата обращения 25.03.2019)

3. Малько, В.А. Многофункциональные центры как технология повышения качества и доступности предоставления государственных и муниципальных услуг / В.А. Малько // Научное сообщество студентов XXI столетия.- 2018. №4. URL: [http://sibac.info/archive/social/4\(19\).pdf](http://sibac.info/archive/social/4(19).pdf) (дата обращения 25.03.2019)

4. Мироненко, Н.В. Многофункциональные центры предоставления государственных и муниципальных услуг в регионах России: проблемы и перспективы / Н.В. Мироненко, Н.С. Тихонькая, К.С. Кондакова // Научная электронная библиотека КиберЛенинка: [сайт]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/mnogofunktsionalnye-tsentry-predostavleniya-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-uslug-v-regionah-rossii-problemy-i-perspektivy> (дата обращения 25.03.2019)

5. Муниципальное право: учебник / под ред. С.Е. Чаннова. 3-е изд., доп. и перераб. Москва: Юрайт, 2018. [Сайт]. URL: <https://biblio-online.ru/viewer/8CC4870E-6C35-4BEC-B91E-6D66A3D8E1F7/municipalnoe-pravo#page/1> (дата обращения 25.03.2019)

6. Рагимханова, Д.А. Многофункциональные центры как инструмент электронного правительства / Д.А. Рагимова, М.А. Аливердиева // Вестник Дагестанского государственного университета. 2015. №2 [Сайт]. URL: <https://e.lanbook.com/reader/journalArticle/175005/#2> (дата обращения 28.04.2018)

7. Сидорова, А.А. Электронное правительство: учебник и практикум / А.А. Сидорова. – М.: МГУ им. В.М. Ломоносова, 2018. [Сайт]. URL: <https://biblio-online.ru/book/A663BEB4-6E4F-4BB5-8354-2EF14440F6BB/elektronnoe-pravitelstvo> (дата обращения 25.05.2018)

8. Экономика и управление социальной сферой: учебник / под ред. Е.Н. Жильцова, Е.В. Егорова // [Сайт]. URL: <https://e.lanbook.com/reader/book/105566/#2> (дата обращения 23.04.2018)

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК 331.101.3

ПОНЯТИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И МЕТОДЫ ЕЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

И.С. Щипачева

студентка группы ЗДБУП-14

Г.В. Петрук

канд. пед. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Ни наука, ни практика не оспаривают проблему мотивации трудовой деятельности, так как четкая разработка эффективной системы трудовой мотивации позволяет повысить не только социальную и трудовую активность, но и конечные результаты деятельности предприятия, вне зависимости от сферы труда и формы собственности. Но чтобы побудить людей работать хорошо и добросовестно, руководитель должен четко понимать что представляет из себя трудовая мотивация и какими методами можно оценить ее результаты. В статье рассматривается понятие трудовой мотивации и раскрываются методы ее исследования.

Ключевые слова и словосочетания: *мотивация трудовой деятельности, управление персоналом, эффективное управление персоналом, стимулирование трудовой деятельности.*

THE CONCEPT OF MOTIVATION OF LABOR ACTIVITY AND METHODS OF ITS RESEARCH

Neither science nor practice disputes the problem of labor motivation, since a clear development of an effective system of labor motivation allows you to increase not only social and labor activity, but also the final results of an enterprise, regardless of the sphere of work and form of ownership. But in order to encourage people to work well and in good faith, a manager must clearly understand what labor motivation is and what methods can be used to evaluate its results. The article discusses the concept of labor motivation and discloses the methods of its research..

Keywords: *motivation of labor activity, personnel management, effective personnel management, stimulation of labor activity.*

Отношение людей к труду определяется различными побудительными силами. Такие силы могут быть как внутренними, так и внешними. К внутренним побудителям относят потребности, желания, стремления, ценности, ценностные ориентации, идеалы, мотивы, интересы; к внешним – разные средства экономического и морального воздействия – стимулы, которые используются государством и частными предприятиями, с целью повышения трудовой активност

сти работников. Образование и развитие побудительных сил являются основой сложного процесса мотивации трудовой деятельности [1].

В трудовой сфере целесообразно будет отметить такой двигатель деятельности, как мотив. Мотивы, т.е. то, что непосредственно побуждает людей к действиям, формируются на основе потребностей и оценки возможностей [2].

Мотив находится внутри человека и имеет персональный характер. Мотив определяет, что нужно сделать и как будет осуществлено это действие [3]. К примеру, мотивом построения карьеры может быть стремление к профессиональному росту. При этом сотрудник в нормальных условиях стремится к удовлетворению своих потребностей в самоутверждении, реализации своих возможностей и получении высокого положения в организации, вместе с этим он предопределяет этапы своих действий в соответствии с требованиями руководства.

Человек может браться за более легкую и понятную работу, а может сконцентрировать силы и инвестировать свое время на выполнение более сложной и трудоемкой задачи. Это обусловлено тем, насколько хорошо работник замотивирован. Исходя из этого, можно сказать, что человеческий фактор значительной степени определяет успех деятельности любой организации. Поэтому, такая система, как мотивация трудовой деятельности персонала, важна в любой организации и требует постоянного внимания, анализа, совершенствования и контроля.

Мотивация-это побуждение человека или организации к изменению их состояний.

Трудовая мотивация является одним из видов мотивации и обуславливается значимостью проделанной сотрудником работы и ее полезностью. Анализируя труды ученых, мы делаем вывод о том, что существует несколько определений к понятию «трудовая мотивация». Несколько представлены в табл. 1.

Таблица 1

Определение понятия «трудовая мотивация»

Автор	Понятие
Булкина Н.В.	Трудовая мотивация – это различного рода внешние воздействия, оказываемые в процессе управления на персонал с целью получения желаемых результатов [4].
Савенков И.Е.	Трудовая мотивация – это метод воздействия на трудовое поведение работника через его мотивы [5].
Бердиеров Т. А Ортиков Ё. Ю.	Трудовая мотивация – призвание к тому, чтобы заинтересовать работника в результате труда, повысить его эффективность в производственном процессе [6]
Генкин Б.М.	Экономическая мотивация- предполагает оплату труда в соответствии с его затратами и результатами, а также в соответствии с отношениями собственности и принадлежности к определенной социальной группе [7].

Сотрудники НИИ Министерства труда и социального развития РФ создали методику «Персонал предприятия и удовлетворенность трудом». В основе методики лежит подробное изучение структуры мотивации труда и ее связи с трудовым поведением работника через формирование трех типов мотивации: ценностная, прагматическая и нейтральная. Глубина и интегративность исследования позволяют определить степень удовлетворенности персонала и разработать рекомендации по совершенствованию мотивации персонала [13].

1. Исмагилов, Н.С. Механизм мотивации персонала / Н.С. Исмагилов // Социально-экон. науки и гуманитар. исслед. 2015. № 4. С. 25–28.

2. Серебренникова, М.С. Актуальные проблемы мотивации и стимулирования труда / М.С. Серебренникова, Н.Б. Фатеева // Аграрное образование и наука. 2015. №4. С. 29–32

3. Комарова, Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н. Комарова // Человек и труд. – 2015. – № 10. – С. 90–92.

4. Булкина, Н.В. Сущность стимулирования трудовой деятельности персонала / Н.В. Булкина // Вестник университета (Государственный университет управления) – 2015. – №7. – С.151–154.

5. Савенков, И.Е. Понятие и сущность мотивации и стимулирования трудовых ресурсов предприятия / И.Е. Савенков // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. – 2014. – №1. – С.209-215.

6. Бердиёров, Т.А. Понятие мотивации трудовой деятельности / Т.А. Бердиёров, Ё.Ю. Ортиков // Молодой учёный. – 2016. – №7.2 (111.2.). – С.83-86.
7. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б.М. Генкин, – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма, –2014 – 448 с.
8. Корзенко, Н.И. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / Н.И. Корзенко, Т.В. Тимакова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2015. – №1 (356). – С. 124–126.
9. Федотова, Г.А. Совершенствование мотивации персонала организации / Г.А. Федотова // Науч. тр. Sworld. – 2014. – Т. 25, – № 4. – С. 66-74.
10. Красностанова, М.В. Инновации в управлении персоналом: теория и практика применения / М.В. Красностанова, А.К. Кашпур // Креативная экономика. – 2016. – №2. – С. 52–59
11. Лаборатория кадрового консалтинга. Официальный сайт: Как измерить удовлетворенность работников трудом? Есть ли простые практические методики? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kc-lab.com/ts/72.html>
12. Менеджмент сегодня. Официальный сайт: Методика мотивов отношения к труду (ВЦИОМ) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.maximumrule.ru/mars-188-1.html>
13. Коблева А.Л. Мотивационный менеджмент как фактор повышения эффективности управления персоналом / А.Л. Коблева // Менеджмент в России и за рубежом. 2018. №2. С. 102–106

Секция. ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА С УЧЕТОМ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ СОТРУДНИЧЕСТВА СТРАН АТР

Рубрика: Экономическая социология и демография

УДК 332

СТАТИСТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ ЖИЗНИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

В.И. Адамова, К.Ф. Крючкова
бакалавры

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток*

В статье излагаются результаты исследования уровня жизни Приморского края. Определена система показателей, которые характеризуют качество жизни населения региона. Данные показатели проанализированы в динамике с 2005 г. В результате определены мероприятия, которые могут способствовать улучшению качества жизни населения Приморья.

Ключевые слова и словосочетания: *уровень жизни, Россия, доходы населения в Приморском крае, показатели уровня жизни, мероприятия экономической политики.*

STATISTICAL STUDY OF THE LIVING STANDARDS OF PRIMORSKY KRAI

The article presents the results of a study of the standard of living of the Primorsky Territory. The system of indicators that characterize the quality of life of the population of the region is defined. These indicators have been analyzed in dynamics since 2005. As a result, measures have been identified that can contribute to improving the quality of life of the population of Primorye.

Keywords: *standard of living, Russia, population income in Primorsky Krai, living standards, measure economical politicians.*

Для современной России проблема измерения уровня жизни населения – важнейшая составляющая комплексного социально-экономического анализа, положения россиян с целью разработки адекватных мер экономической политики со стороны государства. Цель работы: исследовать уровень качества жизни населения в Приморском крае.

Важнейшими задачами стали:

1. Определить систему показателей, необходимых для характеристики изменения уровня доходов населения, наиболее часто используемых при оценке уровня жизни.
2. Оценить динамику выбранных показателей по Приморскому краю за период 2005, 2010–2016 гг.
3. Определить мероприятия по повышению уровня жизни Приморского края.

На рисунке 1 определена система показателей, необходимых для характеристики изменения уровня доходов населения, наиболее часто используемых при оценке уровня жизни. Одним из таких показателей является, среднемесячные доходы населения в Приморском крае, который складывается из реально располагаемых денежных доходов и реальных денежных доходов.

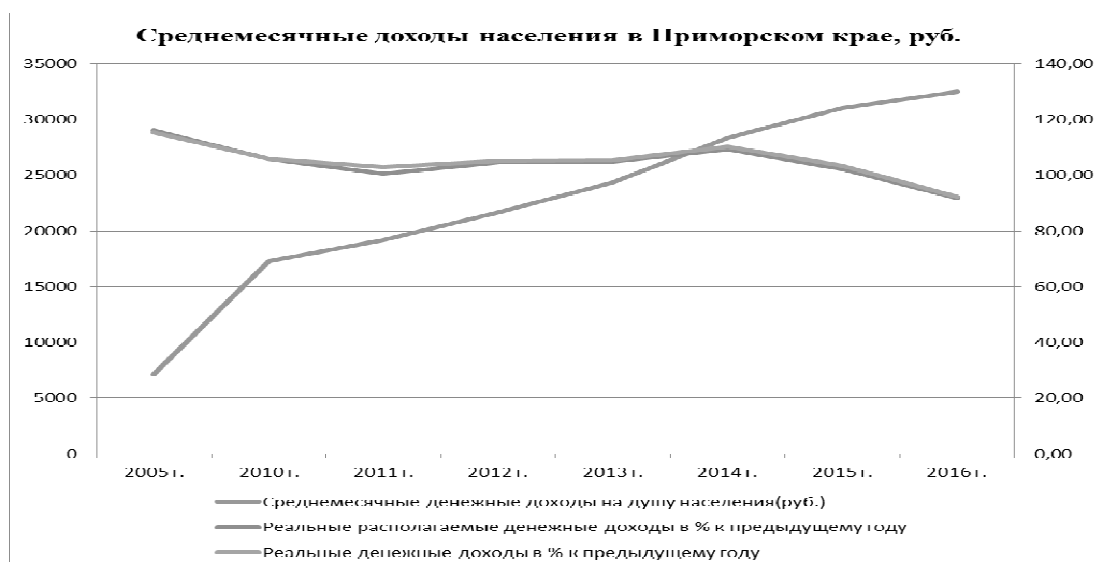


Рис. 1. Система показателей оценки уровня доходов населения Приморского края в 2005, 2010–2016 гг.

На рисунке 1 можно наблюдать сравнение реальных располагаемых денежных доходов и реальных денежных доходов. На период с 2010-2016 г. реальные денежные доходы на небольшой процент превышают реальные располагаемые доходы. Кроме 2005 г. где, реальные денежные доходы по сравнению с реальными располагаемыми доходами уменьшились на 70%, а в 2010 г. эти показатели были равны. При этом среднемесячные денежные доходы в период с 2010–2016 гг. в среднем доходы населения увеличивались на 2524,8 руб.

В таблице 1 представлена динамика темпов роста, данная таблица помогла лучше увидеть положительную или отрицательную динамику прожиточного минимума.

Таблица 1

Динамика темпов роста в Приморском крае за период 2005, 2010-2016 гг.

Темп роста	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
На душу населения	95%	96%	99%	96%	95%	94%	98%	102%
Трудоспособное население	95%	95%	99%	96%	96%	93%	98%	102%
Пенсионеры	95%	96%	99%	96%	96%	94%	98%	102%
Дети	95%	96%	98%	97%	95%	94%	97%	103%

В динамике прожиточного минимума на душу населения мы можем отметить, что в 2005 г. и в период с 2010-2015 гг. прожиточный минимум возрастает, но мы можем наблюдать, что в 2011 году, во 2 и 3 кварталах прожиточный минимум по сравнению с 1 кварталом снизился на 109 рублей, однако в 4 квартале этого же года в сравнение с первым, он вырос на 71 рублей.

Также можно подчеркнуть тот факт, что в 2016 году по сравнению с предыдущими годами, прожиточный минимум на протяжении всего года снижался и составил 12456 руб. Далее мы можем наблюдать динамику прожиточного минимума трудоспособного населения возрастает в 2005 г. и в период 2010–2014 гг., но в 2011 гг. на протяжении 2 и 3 квартала мы наблюдаем спад, в начале года к прожиточному минимуму составил 7853 руб., а к концу года он вырос и составил 7918 руб. В 2015 г. мы можем также наблюдать спад в 3 и 4 квартале. В 2016 г. Прожиточный минимум в начале года составил 13373, а к концу года снизился на 239 руб. и составил 13134 руб.

В изменение прожиточного минимума пенсионеров, в период на 2005г. и с 2010-2015 гг. сравнивая первый квартала с четвертым можно заметить повышение прожиточного минимума. Но отметим такие года как, 2013 и 2014 года, где видно, что прожиточный минимум возрастал больше чем в другие взятые нами года. 2016 год оказался более кризисным, когда сумма про-

житочного минимума в начале года была больше чем в конце. Прожиточный минимум детей растет на период 2005, 2010–2016 гг. И только в 2016 году мы можем наблюдать спад прожиточного минимума на 338 рублей.

Динамика прожиточного минимума в 2016 году оказалась критической для всех слоев населения. По данным таблицы 1 мы сделали вывод, что за период 2005, 2010–2015 гг. можно наблюдать отрицательную динамику прожиточного минимума по всем слоям населения, так как темп роста меньше 100%. В 2016 году темп роста больше 100%, что говорит о положительных динамики прожиточного минимума в Приморском крае.

Также мы сравнили средний размер заработной платы с величиной средней стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг за период 2005, 2010–2016 гг. Благодаря этому сравнению мы сделали несколько выводов: что среднемесячный денежный доход на душу населения больше стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг. На рисунке 2 представлен график, где можно увидеть процентное соотношение среднемесячных доходов населения к потребительскому набору.



Рис. 2. Соотношение потребительских товаров к среднемесячным доходам

Отметим, что в 2005 г. потребительские товары составляли 80% от доходов населения. В период 2010–2016 гг. они не превышали 60%. Последнее что мы рассчитали в своей работе это миграцию населения в Приморском крае. По статистическим данным, число покинувших территорию Приморского края превышает число прибывших. По сравнению со всеми годами можно отметить 2010 и 2011 года, когда количество прибывших людей превысило количество выбывших людей. Негативные миграционные тенденции, складывающиеся в Приморском крае, позволяют сделать вывод о невысоком уровне жизни его населения. Также видно, что из Приморского края население больше выезжает, чем въезжает. В среднем, за счет миграционного оттока, ежегодно Приморский край теряет более 3000 человек.

Уровень жизни – это обеспеченность населения необходимыми для жизни материальными и духовными благами. Для повышения уровня жизни наиболее эффективными будут считаться такие мероприятия, как:

1. Повышение уровня доходов: рост заработной платы должен сопровождаться ростом производительности труда и созданием новых рабочих мест.
2. Качественное и доступное образование. В этой области необходима профессиональная подготовка кадров в соответствии с современными потребностями рынка труда. Повышение доступности качественных образовательных услуг, особенно для малоимущих граждан. Развитие образовательных технологий, программ дополнительного образования детей, исследовательской деятельности учащихся.

3. **Здравоохранение.** Необходимо усовершенствовать систему развития добровольного медицинского страхования и совершенствования порядка оказания платных медицинских услуг. На постоянной основе проводить профилактику, вакцинацию, периодические медицинские осмотры населения.

4. **Мероприятия по повышению обеспеченности населения жильем.** В целях формирования рынка доступного жилья требуется развитие долгосрочного жилищного кредитования граждан, в том числе ипотечного кредитования, расширение мер по оказанию помощи тем категориям граждан, которые нуждаются в особой поддержке, в том числе молодым семьям.

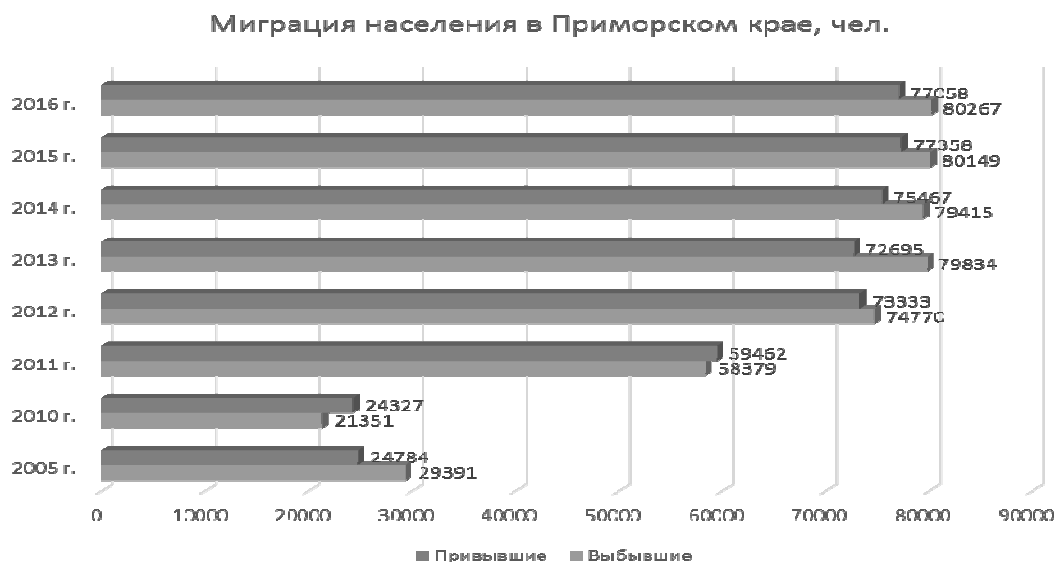


Рис. 3. Динамика миграции населения в Приморском крае за период 2005, 2010-2016 гг.

5. **Развитие социальной сферы, сферы услуг, обеспечение эффективной занятости населения:** повышение благосостояния населения в значительной степени связано с ситуацией на рынке труда и занятостью населения: необходимо повысить минимальный размер оплаты труда.

Для достижения целей потребуется повысить эффективность деятельности федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в сфере регулирования демографических процессов, касающихся рождаемости, оказания поддержки семье, улучшения здоровья населения, увеличения ожидаемой продолжительности жизни, миграции населения и иных аспектов демографического развития. Таким образом, если в Приморье не будут приняты меры по повышению уровня жизни населения, если здесь не разработают эффективную программу с практической, а не теоретической базой реализации, сложившиеся тенденции позволяют делать неутешительный вывод об угрозе существенного снижения уровня жизни населения.

1. Федеральная служба статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/>

2. Латкин А.П. Российский Дальний Восток: ретроспектива и перспектива социально-экономического развития // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2012. № 3. С. 120–128.

РАЗВИТИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРОЕКТОВ НА ТЕРРИТОРИИ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА РОССИИ

Д.А. Бердникова
студент

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Приморский край имеет уникальное географическое расположение, природные запасы. Именно поэтому этот регион привлекает особое внимание инвесторов, в том числе иностранных. Не все задуманные проекты реализуются. Тем не менее, интерес инвесторов не угасает, а за последнее время он даже существенно вырос благодаря новым экономическим режимам, которые сегодня созданы на Дальнем Востоке. Дальний Восток занимает четвертое место среди регионов России по количеству проектов с участием иностранных инвестиций. Центром региона является город Владивосток. В данной статье рассматриваются проблемы и перспективы инвестиционного международного сотрудничества города Владивостока на современном этапе развития экономики.

Ключевые слова и словосочетания: *Дальний Восток, инвестиции, сотрудничество, международное сотрудничество, проект, Владивосток, международные инвестиции.*

DEVELOPMENT OF INVESTMENT COOPERATION IN THE FRAMEWORK OF THE IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL PROJECTS IN THE RUSSIAN FAR EAST

Primorsky Krai has a unique geographical location, natural reserves. That is why this region attracts special attention of investors, including foreign ones. Not all conceived projects are being implemented. Nevertheless, the interest of investors does not fade away, and lately it has even increased significantly due to the new economic regimes that are created in the Far East today. The Far East ranks fourth among the regions of Russia in the number of projects involving foreign investment. The center of the region is the city of Vladivostok. This article discusses the problems and prospects of investment international cooperation of the city of Vladivostok at the present stage of economic development.

Keywords: *the Far East, investments, cooperation, international cooperation, project, Vladivostok, international investments.*

Инвестиции – один важнейших факторов, который влияет на экономический рост. При сегодняшних условиях дефицита бюджета, недостатка оборотных средств предприятий происходит резкое уменьшение средств отечественных инвесторов. Поэтому в наше время очень важно стимулировать прилив иностранных инвестиций, которые смогли бы решить как минимум две задачи – ослабить дефицит капиталов внутри страны и способствовать внедрению в производство передовых технологий.

В экономическом словаре указано, что инвестиционное сотрудничество- это вид международных экономических отношений, целью которых является рациональное использование ресурсов, достижение партнерами более значимых результатов в экономике за счет участия в международном разделении труда, обновления технологической структуры производства.

Владивосток- уникальный во всех понятиях город, имеющий отличное географическое расположение. Владивосток – это форпост России, город-порт на побережье Японского моря. Это один из крупнейших морских портов Дальневосточного бассейна. Сегодня город активно развивается, он получил статус столицы Дальнего Востока. Администрация города делает все

возможное для улучшения качества жизни населения, старается сделать Владивосток удобным для жителей и туристов, а также привлекательным для бизнеса.

Международные инвестиции играют большую роль в развитии города. По инициативе городской администрации был создан инвестиционный атлас Владивостокского городского округа в помощь инвесторам. В этом атласе содержатся данные сведения о перспективных направлениях инвестиционной деятельности и информации о состоянии инвестиционного климата города Владивостока.

Владивосток является опорным центром России на Дальнем Востоке, самым экономически развитым и географически близким к странам АТР российским городом. Он имеет все конкурентные преимущества для позиционирования себя в качестве ключевого игрока среди стран Тихоокеанского бассейна и ведущего центра международного сотрудничества и интеграционных процессов России в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Развитие Дальнего Востока России объявлено Президентом РФ стратегическим приоритетом развития России на весь XXI век, в связи с чем принимаются федеральные законы и вводятся беспрецедентные стимулирующие механизмы развития отдельных территорий. Так, Владивостокскому городскому округу отведена роль ключевого экономического центра Дальневосточного региона, российского центра реализации государственной политики в АТР.

Владивосток сотрудничает со многими государствами. Но есть и лидеры международного инвестиционного сотрудничества. Одним из них является Китайская Народная Республика – основной партнер Дальнего Востока в области торговли и инвестиций и один из главных пользователей преференционных механизмов, созданных в макрорегионе для ускоренного социально-экономического развития.

Сегодня на разных этапах осуществления находятся 24 проекта китайских компаний, общий объем инвестиций которых составляет \$3,35 млрд, из них 21 проект – на территории г. Владивостока. Инвестиции направляются как в традиционные отрасли- агропромышленный сектор, строительство, так и в совершенно новые- современные производственные и перерабатывающие предприятия. Также китайские инвесторы принимают участие в осуществлении транспортно-логистических проектов, развитии аквакультуры, в энергетическом секторе.

Российско-китайское сотрудничество по развитию Дальнего Востока и города Владивостока, в частности, можно считать важной точкой роста партнерских отношений между двумя государствами. На данный момент именно Китай является главным источником инвестиционных вливаний в макрорегион – 85% всех иностранных инвестиций приходится именно на Китай. Больше 20 китайских предприятий работают в рамках территорий опережающего развития и Свободного порта Владивосток.

Такому успешному сотрудничеству Китая и России есть объяснение. Во- первых, лидеры двух государств создали благоприятные условия для сотрудничества на высочайшем уровне благодаря налаженному диалогу. Во- вторых, оба партнера понимают, что усовершенствованный и стабильный качественный уровень сотрудничества является взаимовыгодным.

Не отстает от Китая и Япония. Компания «Никкен Секкей» с 2016 года проводит разработку мастер-плана Владивостока. Городские власти учитывали предложения японских специалистов при внесении изменений в генплан города. А вот 16 апреля 2019 года компанией была представлена уже готовая концепция мастер-плана Владивостока. В основе данной концепции – образование, экономика и туризм. Японские партнеры утверждают, что во Владивостоке необходимо создать образовательный хаб, туристский и бизнес-районы – Восточные ворота туризма и бизнеса.

Таким образом, японская сторона предлагает создать туристскую зону в районе железнодорожного вокзала с окультуриванием прибрежной зоны и обустройством набережных и прогулочных мест. Бизнес-район планируется в районе Первой Речки. По мнению японских партнеров, здесь также должны быть созданы все условия для отдыха, а также развитая гостиничная инфраструктура. Предполагается, что большой потенциал для развития этого района даст территория теперешней нефтебазы.

Южная Корея в течение последних нескольких лет является инициатором и организатором ежегодного дальневосточного российско-корейского форума во Владивостоке.

Стоит отметить, что впервые на Дальний Восток пришли инвесторы из Индии и Вьетнама. Вьетнамская сторона предлагает животноводческий проект, а вот индийский инвестиционный проект стал уникальным для региона во всех направлениях. Так, в марте 2018 года индийская группа компаний «KGK»- известнейший в мире производитель ограненных драгоценных кам-

ней и ювелирных изделий, подписала соглашение о сотрудничестве, а уже в сентябре 2018 года открыла во Владивостоке первую фабрику по огранке алмазов. Для Приморского края это – уникальное производство, формирующее отрасль, которой практически не существовало до этого.

Подводя итоги, можно сказать, что иностранные инвесторы уже довольно хорошо разбираются в российском законодательстве, а это является важным фактором в желании сотрудничать. Так, сегодня в дальневосточном регионе успешно реализуются 25 международных инвестиционных проекта из Китая, Японии, Вьетнама, Австралии, Сингапура и других стран. Наиболее интересными отраслями для инвесторов являются обрабатывающее производство, сельское хозяйство и сфера услуг.

В свободном Порту Владивосток находится 32 иностранных резидента из Китая, Южной Кореи, Японии и других стран. В качестве приоритетных отраслей для инвестиций они выбрали обрабатывающее производство и услуги. Ни один другой город России, кроме столиц, не может похвастаться таким вниманием со стороны других стран. Инвестиционный прорыв региона обеспечили не только стимулирующие законы, но и успешная система институтов развития Дальнего Востока.

Таким образом, на сегодняшний день благодаря активной инвестиционной политике, созданию благоприятных условий и принятию эффективных мер государственной поддержки инвесторов Дальний Восток привлекает значительную долю инвестиций и занимает второе место среди округов РФ по темпам роста инвестиций из-за рубежа.

1. Иностранные инвесторы создают новые отрасли [электронный ресурс]: http://dvkapital.ru/dkproject/primorskij-kraj_28.08.2018_12912_inostrannye-investory-sozdajut-novye-otrasli.html (дата обращения 23.04.2019)

2. Официальный сайт Администрации Приморского края [электронный ресурс]: <https://www.primorsky.ru/news/159717/> (дата обращения 23.04.2019) Официальный сайт Администрации Приморского края [электронный ресурс]: <https://www.primorsky.ru/news/141031/> (дата обращения 23.04.2019)

3. Энциклопедический словарь экономики и права [электронный ресурс]: https://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_economic_law/5284/ИНВЕСТИЦИОННОЕ (дата обращения 23.04.2019)

4. +17,1%. Как Дальний Восток опередил всю остальную Россию по приросту инвестиций? [электронный ресурс]: <https://minvr.ru/press-center/news/14590/> (дата обращения 23.04.2019)

Рубрика: Перспективы социально-экономического развития Дальнего Востока в контексте современных тенденций управления

УДК 314.74

АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА ТОР МИХАЙЛОВСКИЙ «ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ»

А.А. Богомолов

магистрант

В.А. Андреев

доцент кафедры управления

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Актуальность выбранной темы обусловлена задачами, поставленными Президентом Российской Федерации Владимиром Путиным в декабре 2013 года по определению регионов Дальнего Востока, где будет создана сеть территорий опережающего развития, с особыми условиями организации несырьевых производств, ориентированных, в том числе, и на экспорт.

Ключевые слова и словосочетания: *Корпорация развития Дальнего Востока, Территория опережающего социально-экономического развития, Михайловский, резидент, Рус Агро Приморье.*

ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF THE PROJECT AAD MIKHAILOVSKY "PROBLEMS AND PERSPECTIVES"

The relevance of the chosen topic is determined by the tasks set by the President of the Russian Federation Vladimir Putin in December 2013. These tasks concern the definition of the Far East regions, where a network of advanced development territories will be created, with special conditions for the organization of non-primary export-oriented industries.

Keywords: *Far East Development Corporation, Territory of advanced social and economic development, Mikhailovsky, resident, Rus Agro Primorye*

В рамках выполнения данной задачи делается акцент на стратегическое освоение территорий Дальневосточного региона, привлечению населения, созданию современных предприятий с высокопроизводительными рабочими местами и производстве с высокой добавленной стоимостью. 30 апреля 2015 года было принято Постановление Правительства Российской Федерации, в котором Акционерное общество «Корпорация развития Дальнего Востока» (КРДВ) определено управляющей компанией, осуществляющей функции по управлению территориями опережающего социально-экономического развития (ТОР) в субъектах Российской Федерации, входящих в состав Дальневосточного федерального округа. АО «КРДВ» рассматривает заявки потенциальных инвесторов на получение статуса резидента ТОР, обеспечивает строительство инфраструктуры ТОР, предоставляет земельные участки на ТОР для реализации проектов резидентов, а также оказывает поддержку резидентов в ходе их реализации. Руководство КРДВ осуществляется методом собрания, конференции или заседания, после чего создаётся документ, в котором определяются задачи обязательные для исполнения всеми участниками данного заседания (руководство КРДВ, резиденты ТОР). На основании вышеуказанного документа органы власти издают свои постановления, решения и другие нормативные акты.

Территория опережающего социально-экономического развития (ТОР) – часть территории субъекта Российской Федерации, на которой установлен особый правовой режим осуществления предпринимательской деятельности. ТОР создаётся на 70 лет. Всего на территории Дальнего Востока создано 18 ТОР.

Резидентами ТОР являются индивидуальные предприниматели или являющиеся коммерческими организациями юридические лица, государственная регистрация которых осуществлена на территории опережающего социально-экономического развития согласно законодательству Российской Федерации, которые заключили в соответствии Федеральным законом (от 29 декабря 2014 г. N 473-ФЗ) соглашение об осуществлении деятельности на территории опережающего социально-экономического развития и включены в реестр резидентов ТОР. Резиденты имеют целый ряд налоговых льгот: налог на прибыль 0% в течение первых 5 лет, 12% следующие 5 лет (льгота по региональной части налога устанавливается субъектом РФ); налог на землю 0% в течение первых 3 лет (льгота устанавливается муниципальным образованием), налог на имущество 0% в течение первых 5 лет, не более 2,2% следующие 5 лет (льгота устанавливается субъектом РФ) и единый социальный налог, снижены с 30% до 7,6% страховые взносы в ПФР, ФСС, ФОМС. Важно отметить, что льготы начинают действовать после окончания строительства, с момента ввода объектов в эксплуатацию и их запуска. Так же резиденты ТОР располагают административными преференциями, основными из которых являются предоставление земельных участков для реализации проектов и готовая инфраструктура. Далее идут привлечение иностранной рабочей силы без учета квот (доля устанавливается наблюдательным советом ТОР), сокращенные сроки проведения контрольных проверок, режим «одного окна» для инвестора, возможность применения процедуры свободной таможенной зоны (СТЗ), право управляющей компании на защиту резидента в суде.

В Приморском крае созданы четыре территории опережающего социально-экономического развития (Надеждинская, Михайловский, Большой Камень и Нефтехимический). ТОР «Михайловский» – это мощный сельскохозяйственный кластер, действующий на территории Михайловского, Спасского и Черниговского районов Приморского края Дальневосточного Федерального округа. ТОР «Михайловский» создана Постановлением Правительства РФ 21 августа 2015

года и специализируется на размещении крупных сельскохозяйственных производств и центров глубокой переработки и логистики сельхозпродукции. Общая площадь: 171 733,25 га. Резидентами ТОР Михайловский на сегодняшний день стали 10 компаний. Заявленный объем инвестиций 61 млрд руб., фактически вложено 26 млрд рублей. Запланированное количество рабочих мест 2973, на сегодняшний день создано более 300. По данным из макроэкономического расчета предполагаются поступления в бюджет от НДС 170 млн. руб. Резидентами ТОР «Михайловский» являются следующие компании: ООО «Мерси трейд», ООО «Приморский бекон», ООО «Рус Агро Приморье», ООО «Хороль Агро Холдинг», ООО «Дальневосточная сельскохозяйственная компания», ООО «Черниговский Агрохолдинг», ООО «Зодчий», ООО "Ти Эйч Рус Приморский", ООО «Русское поле», ООО «Молоко Приморья». Основными видами деятельности данных компаний являются: растениеводство, животноводство и производство пищевых продуктов.

В декабре 2015 года было заключено соглашение между Рус Агро Приморье и «КРДВ» на осуществлении деятельности на ТОР, строительство свинокомплексов и других объектов которые связаны с производством свинины. Предполагаемые инвестиции в проект должны составить более 15,8 млрд руб., на данный момент уже инвестировано компанией 9,717 млрд руб., а в будущем рассматривается увеличение до 29 млрд руб. Основные объекты «Рус Агро Приморье» на территории Приморского края это 7 комплексов по производству товарной свинины, с планируемым объемом производства 77 тыс. тонн в год в живом весе; убойное производство – 140 голов в час; комбикормовый завод мощностью 300 тыс. тонн в год; терминал для хранения зерна объемом 60 тыс. тонн; цех технических фабрикатов для переработки отходов производства с мясоперерабатывающего комплекса. Сырьё для кормов будут поставлять местные производители, компания «Прим Агро». До запуска комбикормового завода доставка комбикорма будет осуществляться из Тамбова, где расположен комбикормовый завод, который способен обеспечить компанию своей продукцией.

Таблица 1

Сроки строительства объектов инвестиционного проекта ТОР «Михайловский»

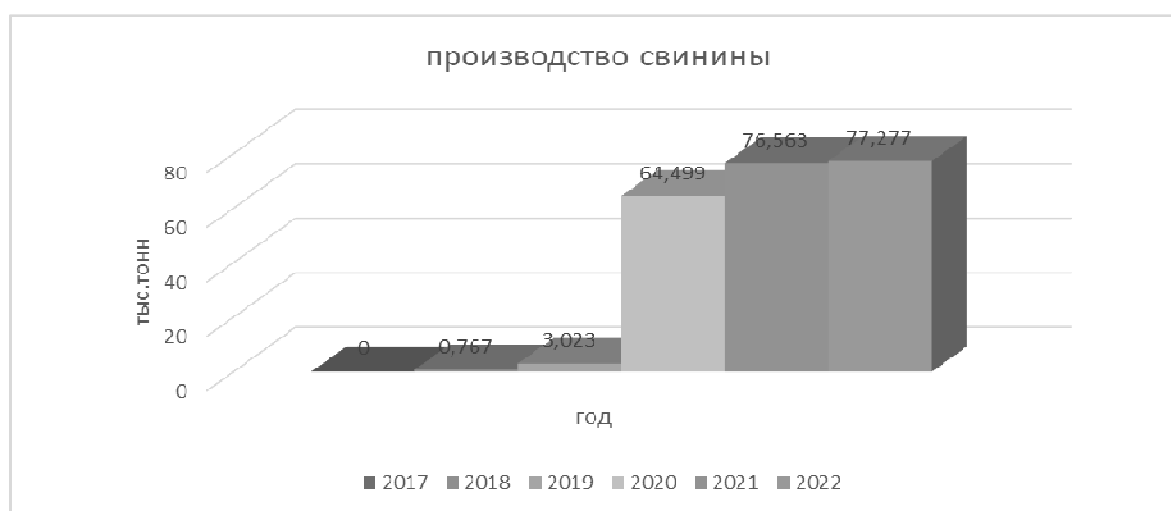
№	Название объекта	Начало строительства	Окончание строительства	Дата заселения
1	СК «Дубки 1»	20.09.2017	17.11.2018	Март 2019
2	СК «Дубки 2»	01.04.2017	15.09.2018	Октябрь 2018
3	СК «Степное 1»	05.09.2017	12.11.2018	Март 2019
4	СК «Степное 2»	05.09.2017	02.12.2018	Март 2019
5	СК «Ленинский 1»	01.06.2017	30.10.2018	Октябрь 2018
6	СК «Ленинский 2»	01.06.2017	30.10.2018	Март 2019
7	СК «Абрамовский 1»	01.05.2018	01.05.2019	Июль 2019
8	Комбикормовый завод	15.11.2017	25.03.2019	
9	Элеваторный комплекс	10.06.2017	17.09.2018	
10	Племенная ферма	01.06.2017	15.09.2018	
11	Цех технических фабрикатов	16.10.2017	24.11.2018	
12	Убойное производство	Июль 2018	Февраль 2020	

Строительство всей инфраструктуры полностью синхронизировано со строительством объектов резидентов. Запланированные расходы из краевого бюджета составляют 2,451 млрд руб., на 2018 год заложено 1,629 млрд из этих средств. Исполнителями являются департаменты дорожного хозяйства, ЖКХ и градостроительства. За счет средств регионального бюджета создаётся автодорожная инфраструктура. В 2017 год построено 7 км дорог, выполнен ремонт на 16 км и предусмотрен ремонт дорог на текущий год. Запланировано строительство: от дорог регионального значения до границ земельных участков Рус Агро приморье и вдоль них. На строительство систем водоснабжения и водоотведения предусмотрено выделение 495 млн руб.

из местного бюджета. Для выполнения данных мероприятий в 2016 году были проведены проектные работы, а в 2017 году выбран подрядчик. В настоящее время ведутся работы, срок завершения – июль текущего года. Мощность потребления 2600 куб метров в сутки и водоотведение 1500 куб метров в сутки. За счет средств федерального бюджета резидентам обеспечили развитие сетевой инфраструктуры. По договору технологического присоединения с ДРСК Приморье создается 3 подстанции (Агрокомплекс, Дубки и Ленинское) и линии 10 Киловольт до границ земельных участков резидентов. На сегодняшний день законченно строительство подстанции Агрокомплекс и резидент готов принять мощности этой подстанции. За счет средств инвестиционной программы ПАО Газпром создается газотранспортная инфраструктура.

На построенных предприятиях компании Рус Агро Приморье будут 1555 человек. Основной персонал для работы на производстве планируется привлечь с разных районов Приморского края. В их число не включены офисные сотрудники, работающие в городе Уссурийске. Подготовка отдельных кадров будет производиться в Уссурийском аграрном колледже, в 2018 году будет произведен первый набор студентов из 15 человек по специальности «Технология производства мяса и мясных продуктов».

Одним из основных видов деятельности компании является производство свинины. Ниже на диаграмме приведен объем производства в 2017–2022 гг.



Так же на территории ТОР Михайловский работает другой резидент: ООО «Мерси трейд». Объёмы его производства в 2016 году уже составляли 4 тыс. тонн свинины, а в 2019 году планируют выйти на мощность в 10 тыс. тонн.

В России в 2017 году по сравнению с предыдущим годом объем потребления мяса на душу населения увеличился на 3 % и составил по разным подсчетам около 75 кг., свинина составляет треть от этого количества (25 кг). По итогам 2016 года обеспеченность мясом и мясными продуктами, произведенными отечественным АПК, превысила 90%, что на 5% выше определенного в Доктрине продовольственной безопасности Российской Федерации параметра (85%) и продолжает расти. По итогам 2017 года экспорт продукции свиноводства увеличился на 34,2% к аналогичному периоду прошлого года и составил 71,0 тыс. тонн. Поставки осуществлялись в страны СНГ и в страны ближнего зарубежья.

Какое количество свинины необходимо для жителей Дальневосточного региона, чтобы исключить импортную продукцию и как это отразится на местных производителях? Если население Дальнего Востока 6300000 человек и каждый съедает 25 кг свинины в год, то получаем 157,500 тыс. тонн годового потребления. Население Приморского края 1 913 037 человек, соответственно 47,825 тыс. тонн годового потребления. Необходимый объем импорт замещения составляет 10% по 2016 году, а на сегодняшний день и менее того. В соответствии с приведенными выше данными потребность в свинине отечественного производства на Дальнем востоке составляет 15,75 тыс. тонн и 4,78 тыс. тонн в Приморском крае. Сразу возникает вопрос, о дальнейшей реализации продукции. Исходя из модели развития предприятий, прогнозируемых объемов производства и географического расположения ТОР Михайловский предполагается экспорт продукции в страны Азиатско-тихоокеанского региона, о чем и говорилось ранее резидентами. 21 февраля 2018 года исполнительный директор компании Рус Агро Приморье

признался, что вопрос об экспансии на китайский рынок комментировать не может, отметив, что по действующему бизнес-плану предусмотрены поставки продукции на внутренний рынок. В Приморском крае практически нет недостатка свинины с учетом производства компании Мерси трейд, причем работающих не на полную мощность (в данный момент идет строительство свинокомплексов). В 2020 году у Рус Агро Приморье планируется резкий рост производства до 64 тыс. тонн, к тому времени на полную мощность заработает Мерси трейд, что добавит ещё 10 тыс. тонн. Местные производители, крестьянско-фермерские хозяйства и частные лица не справятся с конкуренцией, не имея таких налоговых льгот, административных преференций и объемов продаж как у резидентов ТОР. Они будут вынуждены закрыть свои производства, а работники переходить с закрывшихся предприятий на предприятия резидента. Так компании, работающие в аналогичном сегменте, уже сегодня озадачились продажей своих объектов, понимая, что в ближайшем будущем могут оказаться не способны противостоять натиску резидентов. Важно сказать, что закрываются действующие предприятия, от деятельности которых идет уплата налогов в данный момент, а резиденты ТОР начнут их уплачивать в полном объеме только по истечении льготного периода, т.е. в лучшем случае начиная с 2020 года, тем более что сроки ввода в эксплуатацию постоянно сдвигаются.

Еще на стадии строительства администрация Михайловского района указывала на порядок, обязывающей подрядчиков и субподрядчиков регистрироваться в местном налоговом органе и уплачивать НДС в краевой и районный бюджеты. По информации «Рус Агро» в сентябре 2017 года работало 15 подрядчиков, около 800 человек, на февраль 2018 года около 1000. На октябрь 2017 года в местном налоговом органе было зарегистрировано 5 подрядчиков, из них только один реально платил НДС. В 2017 году суммарно поступило в бюджет 4,065 млн. руб., и эта сумма должна быть минимум в 5, а то и 10 раз выше. На сегодняшний день зарегистрировано только 7 подрядчиков, и ситуация не меняется. Пока есть только планируемые суммы по налогам к отчислению в 2018 году: федеральный бюджет – 24406 тыс. руб. (НДС 85%, недропользование), региональный бюджет – 1022 тыс. руб. (транспортный, налог на имущество), местный – 4714 тыс. руб. (НДС 15%, земля). К 2026 году планируется поступления в бюджеты различного уровня около 6 млрд руб.

Компания Примагро (входящая в группу компаний Рус Агро), которая обеспечивает собственную кормовую базу, ведет достаточно агрессивную политику по отношению к мелким производителям, всячески вытесняя их с рынка. Одним из примеров можно назвать Уссурийский масложирокомбинат (МЖК), ведущий закупку сои у местных компаний и частных производителей по приемлемой для них цене. После того как Уссурийский МЖК стал активом Примагро, цена на сою резко опустилась вниз, что повлекло за собой снижение прибыли или полное её отсутствие в данном сегменте. Для производства 80 тыс. тонн свинины при нынешних технологиях необходимо 5-6 кг зерна на один кг мяса, получаем около 450000 тонн кормов. В приморье столько не выращивают, соответственно доставлять недостающее количество придется из других регионов, что спровоцирует дефицит кормовой базы и негативно отразится на местных производителях.

Можно сделать вывод, что получение налогов в тех объемах, в которых обещают резиденты ТОР положительно скажутся на местных и региональных бюджетах. Для развития региона большая часть прибыли должна оставаться здесь и вкладываться в инфраструктурные объекты, медицину, образование, культуру, социальную сферу и т.д. Должны улучшаться условия жизни и расти доходы населения. Согласно стратегии развития должны реализовываться геополитические задачи закрепления населения на Дальнем Востоке за счет формирования развитой экономики и комфортной среды обитания человека.

1. Постановление Правительства РФ от 21 августа 2015 г. N 878 «О создании территории опережающего социально-экономического развития «Михайловский»

2. Федеральный закон от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»

3. Федеральный закон от 29 декабря 2014 г. N 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации»

4. <http://ab-centre.ru/news/potreblenie-myasa-v-rossii-za-2016-god-vyroslo-na-1-kg>

5. <http://www.agroinvestor.ru/markets/news/28193-srednee-potreblenie-myasa-v-etom-godu-prevysit-75-kg/>
6. http://dvkapital.ru/territory/primorskij-kraj_14.02.2018_11626_skolko-primorskij-kraj-nashel-i-poterjal-na-torakh-i-rezhime-spv.html14
7. <http://erdc.ru/about-tor/>
8. <http://meatinfo.ru/news/schweizer-bauer-v-2017-m-v-rossii-stali-est-bolshe-myasa-380610>
9. <http://pigua.info/ru/euworld/414/>
10. <https://primamedia.ru/news/671386/>
11. <http://rosng.ru/content/ekspert-v-rossii-prodolzhaet-rasti-potreblenie-myasa>
12. <http://rusagrogroun.ru/ru/>

Рубрика: Перспективы социально-экономического развития Дальнего Востока в контексте современных тенденций управления

УДК 314.74

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ, КАК СПОСОБ УКРЕПЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Ю. Галимова
Учащийся СОКМ-18

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Качество жизни – это широкое понятие, которое включает в себя не только материальное благополучие людей, но и возможности доступа к качественному здравоохранению, соцобеспечению, транспорту, связи и коммуникациям, культурной деятельности и пр.). В России нельзя не учитывать огромные размеры государства и значительные диспропорции между отдельными его частями. Уровень качества жизни на Дальнем Востоке значительно ниже, чем во многих регионах России. Между уровнем качества жизни и уровнем развития экономики региона имеется прямая взаимосвязь. Повышение качества жизни населения Дальнего Востока и укрепление экономики является одной из приоритетных задач Правительства РФ.

Ключевые слова и словосочетания: *качество жизни, Дальний Восток, повышение, отток населения, уровень экономики..*

IMPROVING THE QUALITY OF LIFE IN THE FAR EAST AS A WAY TO STRENGTHEN THE REGION 'S ECONOMY

Quality of life is a broad concept, which includes not only material people, but also opportunities for access to quality health care, social security, transport, communications and communications, cultural activities, etc.). Russia cannot ignore the enormous size of the state and the significant imbalances between its parts. The quality of life in the Far East is significantly lower than in many regions of Russia. There is a direct link between the quality of life and the development of the region 's economy. Improving the quality of life of the population of the Far East and strengthening the economy is one of the priorities of the Government of the Russian Federation.

Keywords: *The Far East, the rise, the outflow of the population, the level of the economy.*

В моем исследовании внимание было уделено Дальнему Востоку.

Целью работы было исследование уровня качества жизни на Дальнем Востоке и установление зависимости уровня качества жизни и экономики региона.

В ходе работы были применены метод сбора информации и метод анализа.

«Качество жизни» – понятие, которое используют представители многих наук: экономисты, социологи, географы, политологи, и другие. По этому параметру, становится возможным объективно оценить уровень и динамику социального и экономического развития как отдельных регионов, так и страны в целом. Качество жизни – это уровень развития и полнота удовлетворения всех потребностей и интересов людей, проявляющихся как в различных видах

деятельности, так и в самом жизнеощущении. Проблема качества жизни включает в себя условия, результаты и характер труда, демографические, этнографические и экологические аспекты существования людей. Есть в этой проблеме юридические и политические стороны, связанные с правами и свободами, поведенческие и психологические аспекты, общий идеологический и культурный фон. Что же касается благосостояния в целом, то это некоторый синтез, обобщающее представление социального организма, включающее все вышеуказанные аспекты. Достижение максимально высокого качества жизни населения является приоритетной целью социальной рыночной экономики. Одной из важнейших предпосылок, обеспечивающих реализацию этой задачи, является проведение эффективной политики благосостояния населения. Центральное место в политике благосостояния занимают доходы населения, их дифференциация, постоянный рост уровня жизни граждан. Качество жизни для людей неотрывно от целей, которые они ставят перед своей жизнью, то есть, связано с эффективностью жизни в широком смысле слова, и не только с удовлетворенностью своей личной жизнью, но и с удовлетворенностью со своим положением в стране и в мире, которое отражается на самочувствии людей.

В государствах Европы, сравнительно небольших по площади и более-менее однородных в климатическом, экономическом, этническом и социальном плане, индекс качества жизни обычно вычисляется применительно ко всей стране. В России нельзя не учитывать размеры государства и значительные диспропорции между отдельными его частями. Поэтому уровень качества жизни оценивается как в рамках всего государства, так и в рамках конкретного региона. В Дальневосточном регионе уровень развития экономики и уровень качества жизни пока что отстает от аналогичных уровней в других регионах России.

На Дальнем Востоке наблюдается значительный отток населения, связанный со следующими факторами: высокая стоимость жизни, неудовлетворенность, имеющейся работой и заработной платой, оторванность от Центральной России, высокие транспортные тарифы, что характеризует сложившиеся у населения представления о качестве жизни в регионе. Как следствие снижается рождаемость и обеспеченность региона квалифицированными кадрами.

В свою очередь отток населения Дальнего Востока влияет на уровень развития экономики региона, так как происходит потеря кадров, снижается число предпринимателей и предприятий, замедляется развитие сервиса и транспортной инфраструктуры. Многие населенные пункты носят монопроизводственный характер; отсутствует развитая социальная инфраструктура; сырьевая направленность экономики предопределяет высокую инерционность отраслевых производственных структур. В большинстве населенных пунктов, с наиболее низким уровнем жизни, как правило, отсутствуют внутренние источники развития и воспроизводства жизненно важных социальных и экономических структур. Оторванность Дальнего Востока от европейской части страны, формирование в сознании населения «периферийной» психологии, выражается через неудовлетворенность политикой. Неустойчивость рынка труда и нестабильность параметров уровня жизни постоянно подпитывают настроения временности пребывания и способствуют миграционным мотивациям. Идет активное замещение трудоспособного коренного населения рабочей силой из стран дальнего и ближнего зарубежья. В краткосрочном плане это процесс положительный, так как занимают непрестижные малооплачиваемые рабочие места в строительстве, благоустройстве и др. Но с позиций долговременной стратегии развития региона он негативен: уезжают квалифицированные кадры, приезжают работники с низкой квалификацией, заинтересованные исключительно в получении прибыли.

Исходя из вышеизложенного возникает ряд вопросов:

1. Что нужно сделать, чтобы на Дальнем Востоке развивалась экономика?
2. Что нужно сделать, чтобы на Дальнем Востоке было удобно и просто вести предпринимательскую деятельность?
3. Что нужно сделать, чтобы люди с Дальнего Востока не уезжали?
4. Какие меры могут повысить рождаемость на Дальнем Востоке?
5. Чего не хватает для жизни на Дальнем Востоке, по сравнению с Центральной Россией?

Во-первых, необходимо увеличить доходы и материальное состояние населения Дальнего Востока, как наиболее важные мотивы для привлечения людей и удержания их в регионе. Повлиять на данные факторы можно принятием нормативно-правовых документов, касающихся роста уровня благосостояния в регионе. Например, установить дополнительные коэффициенты, льготы (в том числе налоговые), специальные транспортные тарифы и тарифы ЖКХ для жителей Дальнего Востока. Подобные действия федерального правительства не только увеличили бы доходы дальневосточников, но и повысили бы конкурентоспособность реального сектора

региональной экономики, рост производства, способствовали бы отказу от зарплат «в конвертах», что в свою очередь повлекло бы увеличение поступлений в региональные и местные бюджеты.

Во-вторых, повысить уровень обеспеченности населения Дальнего Востока жильем. Стоимость жилья в регионе значительно выше, чем во многих других районах страны. Добиться положительной динамики возможно следующими путями: снижением процентной ставки по ипотеке, компенсацией расходов, связанным с арендой жилья, предоставлением земельных участков под индивидуальное строительство, увеличением строительства доступного жилья, введением специальных жилищных льгот и льготных тарифов ЖКХ для молодых семей, работников определенных отраслей промышленности.

В-третьих, обратить внимание федерального центра на здравоохранение в регионе. Наибольший интерес представляет обеспеченность населения врачами, особенно в отдаленных населенных пунктах Дальнего Востока. Нагрузка на врачей негативно сказывается на качестве медицинского обслуживания. Дальневосточники во многих случаях вынуждены обращаться за платными медицинскими услугами, в связи с тем, что сложно быстро и качественно получить бесплатную медицинскую помощь, получить высокотехнологичную медицинскую помощь, добиться квот на лечение в российских медицинских центрах.

В-четвертых, повысить уровень образования. Самым динамичным его сегментом является школа, наиболее уязвимая и чувствительная к социально-экономическим процессам. Социологические опросы демонстрируют неудовлетворенность жителей города школьным образованием. Качественное образование – залог улучшения условий жизни людей и обеспечения устойчивого развития.

Что нужно сделать на государственном уровне? Обеспечить доступ к качественным системам развития, ухода и дошкольного обучения детей младшего возраста, чтобы они были готовы к получению начального образования. Строить детские сады и компенсировать затраты на дошкольное образование семьям с двумя и более детьми. Развивать бесплатное среднее-специальное образование, создавать большее количество бюджетных мест в системе высшего образования. Это позволит значительно увеличить количество молодых людей, обладающих востребованными навыками. Увеличить число квалифицированных учителей, обеспечив им достойные социальные условия.

В-пятых, повысить транспортную доступность и связанность дальнего востока с другими регионами. Это возможно реализовать с помощью специальных транспортных тарифов, таможенных тарифов, строительства качественных дорог, модернизацией уже имеющихся транспортных путей и средств. Необходимо развивать Дальневосточные порты, пограничные переходы, развивать транспортную связь Дальнего Востока со странами АТР и Европы.

В-шестых, создавать новые рабочие места. Рабочие места должны быть созданы в сферах, связанных с морем. Необходимо развивать рыбацкий, транспортный, пассажирский флот.

В результате проведенного анализа существующих проблем, можно сделать вывод, что для изменения качества жизни на Дальнем Востоке в лучшую сторону необходимо непосредственное участие государства. Одной из главных целей социальной политики государства должно быть увеличение реальных доходов населения, позволяющее удовлетворять необходимые материальные и социальные потребности. Реализация этой цели будет способствовать не только сохранению и улучшению физического, трудового и интеллектуального потенциала общества, но и усилению влияния роста доходов на развитие потребительского рынка и, соответственно на увеличение объема производства отраслей, производящих предметы массового потребления. Улучшение качества жизни в регионе повлечет за собой положительную динамику для экономики Дальнего Востока, так как желание людей жить и работать в регионе будет способствовать развитию предпринимательства и производства в различных отраслях, улучшит демографическую ситуацию в регионе. Дальневосточный регион обладает большим коммерческим, социальным и экономическим потенциалом и его развитие немаловажно для экономической и политической ситуации.

1. Дальний восток: государственные амбиции и реальное качество жизни. (Электронный ресурс). URL: https://www.eastrussia.ru/material/kachestvo_zhizni/

Государственная программа Российской Федерации "Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона" (утв. Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 308)

УЧАСТИЕ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА В РАЗВИТИИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО АКБ «ПРИМОРЬЕ»»

О.Т.-Б. Дубжитова, Ч.К.-О. Сарыглар
бакалавры

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток*

Данная статья посвящена рассмотрению банковского сектора как значимого фактора успешного развития экономики региона, на примере ПАО АКБ «Приморье». Направления регионального развития исследованы с точки зрения управления финансовыми ресурсами, участие банка в жизни региона изучается в рамках проведения единой государственной финансовой политики на этапах становления рыночной экономики.

Ключевые слова и словосочетания: финансы; финансовая система государства; банковский сектор; финансовый институт; кредитно-финансовая политика (КФП); развитие региона; негосударственный пенсионный фонд; акционерный коммерческий банк.

PARTICIPATION OF THE BANKING SECTOR IN THE DEVELOPMENT OF PRIMORSKY KRAI ON THE EXAMPLE OF PJSC AKB PRIMORYE

This article is devoted to the consideration of the banking sector as a significant factor in the successful development of the economy of the region, on the example of PJSC AKB Primorye. Directions of regional development are studied from the point of view of financial resources management, participation of the bank in the life of the region is studied within the framework of the unified state financial policy at the stages of market economy formation.

Keywords: finance; The financial system of the State; Banking sector; Financial Institute; Financial and Credit Policy (CFP); Development of the region; A non-governmental pension fund; Joint Stock Commercial Bank.

В современный период, в условиях глобализации всех сфер деятельности, важным и необходимым условием является установление и развитие рационально направленного, всесторонне обоснованного управления финансами, а с ним – и самой сети финансовых институтов, которые поддерживают, координируют и проводят работу по внедрению новых, рыночных механизмов, способствуют развитию национальной экономики и регионов России.

В жизни экономических субъектов Российской Федерации также происходят изменения, связанные с региональной автономией, распределением региональных бюджетов, а также становления банковской системы региона. В современных условиях успешность развития хозяйственного потенциала региона зависит, в значительной степени, от состояния банковской системы рассматриваемого экономического субъекта [1]. Выверенная инвестиционная политика банков, достаточно развитое кредитование малого и среднего бизнеса, высокая корпоративная социальная ответственность становятся механизмами, способствующими укреплению экономического потенциала республик, краев и областей.

Для написания статьи были применены описательный метод в форме наблюдения, метод экспертной оценки, приемы интерпретации и обобщения, сравнительно-сопоставительный анализ и др.

В условиях рыночной экономики и коренного реформирования всех направлений народного хозяйства вопрос о создании экономически сильной региональной банковской системы, способной интенсивно использовать экономический потенциал региона и активно воздействовать на его экономику, становится ключевым. Без его решения нельзя обеспечить комплексное и устойчивое развитие региона и страны в целом [2].

Определенное противоречие в данном аспекте кроется между необходимостью государственного контроля в сфере финансов и свободным развитием финансового рынка и банковского сектора. Императивность, или государственно-властный характер регуляции, называют в каче-

стве основополагающего принципа проявления финансов многие исследователи. В то же время частный капитал и его функционирование на данном этапе рассматривается как важный фактор стабильности финансовых отношений.

С одной стороны, бюджетные средства, выделяемые государством на реализацию важных социальных проектов, обычно путем прямого финансирования, не всегда используются по назначению; достаточно часто управление ими проходит с низкой экономической эффективностью. Подобные потери можно минимизировать только «при условии существования отлаженного механизма использования бюджетных средств и контроля за их расходом, но в полной мере устранить их невозможно» [3].

Рассмотрим механизмы влияния деятельности банка на экономическое развитие Дальневосточного региона на примере деятельности Акционерного Банка «Приморье», с точки зрения принципов государственной финансовой политики и рыночных механизмов.

Акционерный коммерческий Банк «Приморье» создан в 1994 году и действует на основании Генеральной лицензии Центрального Банка России № 3001 от 11 декабря 2015 года. Головной офис Банка располагается во Владивостоке, отделения Банка расположены в городах Приморского края (Уссурийск, Находка, Артем, поселок Врангель), Хабаровске и Южно-Сахалинске.

Банк «Приморье» – один из главных региональных банков, клиентами которого являются значительная часть предприятий различных отраслей приморской экономики, имеющего репутацию надежного финансового партнера в деловых кругах региона, среди органов государственной власти и населения Приморского и Хабаровского края.

Рейтинг кредитоспособности банка представляет собой мнение кредитного рейтингового агентства «Эксперт РА» о способности банка своевременно и в полном объеме выполнять свои финансовые обязательства и определяет уровень кредитоспособности ПАО АКБ «Приморье» как умеренно низкий (ruBB)

Рейтинг кредитоспособности АК&М выражает мнение экспертов рейтингового агентства о способности и готовности банка своевременно и в полном объеме выполнять свои финансовые обязательства, то есть мнение о платежеспособности кредитного учреждения.

Мнение о платежеспособности выражается посредством использования рейтинговой шкалы, которая представляет собой систему ранжирования, выраженную в буквенно-символьных сочетаниях. Рейтинг кредитоспособности АК&М присваивается по национальной шкале, что подразумевает определение платежеспособности банка на внутреннем рынке и характеризует возможность изменения положения ПАО АКБ «Приморье» как стабильный.

Публичное акционерное общество, как саморегулируемая система, зависит, прежде всего от экономической эффективности собственной финансовой деятельности. Для определения показателей эффективности в банковском секторе регулярно проводится финансово-экономический анализ хозяйственной деятельности. В основе организации и проведения экономического анализа в коммерческом банке лежит общая методика практической аналитической работы, содержание которой основано на теории экономического анализа. Оценка имеющихся возможностей банка позволяет сбалансировать их с рыночными запросами, выработать основные программы развития и поведения банка на рынке, создать адекватную основу для принятия правильных управленческих решений.

Анализ организационно-управленческой структуры банка показывает, что организационная структура управления ПАО АКБ «Приморье» является дивизиональной, которая подходит для коммерческих банков с развитой филиальной сетью и предусматривает выделение подразделений банка в относительно самостоятельные центры. Главное назначение органов управления – обеспечить эффективное руководство коммерческой деятельностью банка с целью реализации его основных функций.

На сегодня в банке существует 8 филиалов, в том числе в удаленных городах Приморья – Уссурийске, на о. Врангель, Находке и Южно-Сахалинске. Филиальная сеть постоянно расширяется.

В банке реализуется корпоративное управление. Также осуществляется функциональная координация основных направлений деятельности ПАО «Приморье», включая направления бизнеса поддержки и контроля. Данные меры помогают сделать систему управления более гибкой, поддерживать уровень обслуживания клиентов во всех филиалах банка.

Региональный банк предоставляет достаточно широкий спектр услуг для своих клиентов в зависимости от группы, в части оказания следующих услуг:

- Привлечение денежных средств физических и юридических лиц во вклады;
- Открытие и ведение банковских счетов физических и юридических лиц;
- Купля-продажа иностранной валюты;
- Осуществление операций с драгоценными металлами и камнями;
- Лизинговые операции;
- Интернет-банкинг;
- Кредитование частных и корпоративных клиентов.

Корпоративные клиенты – клиенты коммерческого банка, являющиеся юридическими лицами, кроме кредитных учреждений, субъектов РФ и муниципальных образований. Для сотрудников таких предприятий в банке действует особая льготная программа кредитования – корпоративный кредит. Корпоративным клиентам банк предлагает расчетно-кассовое обслуживание, депозиты и кредитование, зарплатные проекты, дистанционное банковское обслуживание, эквайринг, сейфинг, обслуживание внешнеэкономической деятельности, банковские гарантии и собственные векселя. В числе корпоративных клиентов банка ФГБОУ ВО «ВГУЭС», ОАО «АМГУ», АО «Владивосток Новости», АО «Владивостокский ГУМ», АО «Владхлеб», АО «Восточный Порт», ЗАО «Дальзавод Терминал», ОАО «Дальхимпром», ОАО «Заря», АО «Изумруд», ЗАО «Ланит ДВ», ОАО «Медтехника-1», ПАО «Мордовцемент», АО «Находкинский МТП», АО «Примавтодор», ПАО «Приморавтотранс», ОАО «Строитель», ОАО «Уссурийский Бальзам» и др.

Обслуживая данную категорию клиентов, в части перевода и аккумулирования денежных средств, а также кредитования бизнеса, банк способствует развитию инфраструктуры региона, помогает обеспечить потребности более крупного бизнеса, ведущих промышленно-производственных предприятий Приморского края. Открывая филиалы в городах Дальневосточного округа, ПАО АКБ «Приморье» принимает участие в развитии финансово-хозяйственного сектора регионального субъекта.

Следует отметить, что банк осуществляет обслуживание не только российских граждан и отечественных бизнес-структур, но и постоянно пополняет список услуг по обслуживанию в иностранных валютах: китайских юаней, вьетнамских донгов, японских иен. Одним из приоритетных направлений деятельности АКБ «Приморье» является операции с банкам-корреспондентами, расположенных на территории РФ, США, Германии, Южной Кореи, Японии, Китая, Таиланда, Вьетнама.

По мнению исследователей, данное направление способно положительно влиять на укрупнение регионального финансового сектора, поскольку особую роль в формировании финансовой политики региона играет географическое положение. Совместные границы Приморского края, КНР и КНДР, а также близость Японии и других азиатских стран определяют региональные интеграционные процессы, в том числе приграничное сотрудничество. Развитие экономических связей приграничных территорий невозможно без адекватного банковского обслуживания [2].

Например, сотрудничество российских банков с банками Китая является достаточно перспективным по темпам роста. Ранее (до 2003 г.) китайские банки не находили точек соприкосновения с подавляющим большинством российских банков, что затрудняло обороты капитала, так как вынуждало пользоваться услугами зарубежных банков-корреспондентов. На данный момент банковские аналитики отмечают установление прямых корреспондентских отношений между российскими и китайскими банками стало гораздо более активным и открытым [4, 5, 6].

По итогам 2017 года товарооборот между Россией и КНР вырос на 20,8% и составил более 84 миллиардов долларов [6].

ПАО АКБ «Приморье» также расширяет рамки сотрудничества с соседними государствами, за счет развития корреспондентских отношений с шестью ведущими китайскими банками, а также проведения мероприятий по реализации межправительственного соглашения о развитии торговли в приграничных районах двух стран, что значительно упрощает расчеты по линии приграничной торговли в национальных валютах [7]. Например, расширяется сеть банкоматов по обслуживанию пластиковых карт в иностранных валютах.

Следует отметить, что АКБ «Приморье» как региональный банк не принимает значительного участия в крупных международных инвестиционных проектах; ограничено его участие и в ипотечном кредитовании, лизинговом бизнесе. Данная тенденция связана с общероссийской, в плане контроля государства за окупаемостью инвестиций в стратегически важные сектора экономики в регионах России.

Инвестиционное и ипотечное кредитование, лизинговый бизнес не стали для региональных банков основными направлениями деятельности, хотя при недостаточности других источников использование банковских средств для финансирования экономики региона позволит решить вопросы оживления производства и повышения жизненного уровня населения данного территориального образования. А это, в свою очередь, неизбежно даст толчок к расширению клиентской базы банков, увеличению банковских пассивов, и соответственно, обеспечит возможности размещения привлеченных средств в различные сегменты финансового рынка [8].

Отметим, что одним из возможных в последующем будущем амбициозных направлений развития для ПАО АКБ «Приморье» может стать участие его как субъекта, осуществляющего деятельность по пенсионному обеспечению, то есть получение лицензии негосударственного пенсионного фонда (НПФ). Негосударственный пенсионный фонд, осуществляет наряду с Пенсионным фондом РФ, пенсионное обеспечение и страхование его участников и производящий выплату накопительной пенсии при достижении человеком соответствующего возраста. Требования, предъявляемые организациям, которые подают заявку на получение лицензии следующие: организационно-правовая форма – акционерное общество; минимальный размер уставного капитала не менее 120 миллионов рублей, с 1 января 2020 года – не менее 150 миллионов рублей; минимальный размер собственных средств не менее 150 миллионов рублей, с 1 января 2020 года не менее 200 миллионов рублей, также предъявляется ряд требований касающихся должностных лиц и акционеров; наличие службы внутреннего контроля; особенности порядка выплат дивидендов.

Необходимо сказать о том, что ПАО АКБ «Приморье» имеет возможности удовлетворить требования, задаваемые негосударственным пенсионным фондам. Следует отметить, что прибыль ПАО АКБ «Приморье», сформированная по итогам 2017 г равна 251 миллион, а величина собственных средств около 3 миллиардов рублей.

На сегодняшний день осуществление накопления посредством негосударственных пенсионных фондов приобретает более высокую популярность среди населения, одной из причин которой является изменение, вступивших в силу с 1 января 2019 года, касающихся увеличения пенсионного возраста граждан. По данным публикуемой отчетности Центрального банка РФ, количество участников, производящие накопления в НПФ на конец 2017 года составило 6 000 763 человек, что на 726 819 больше предыдущего года. На территории Приморского края представлены только четыре НПФ – АО «НПФ Открытие», АО «НПФ Будущее», АО «НПФ Благосостояние», АО «НПФ Сбербанк» действующих на территории России 58. Следовательно, создание данного фонда имело бы большую социальную значимость для жителей региона и активизации притока клиентов, закрепления ПАО АКБ «Приморье» как устойчивого финансового субъекта.

Необходимо отметить, что ПАО АКБ «Приморье» являющийся одним из крупных региональных финансовых институтов, реализует программы поддержки малого, крупного и среднего бизнеса и участвует в развитии предприятий региона путем предоставления кредитов различным секторам экономики Приморского края, которые представлены на диаграмме.



Рис. 1. Структура кредитного портфеля по отраслям экономики

В марте 2010 года Банк «Приморье» стал партнером Гарантийного фонда Приморского края. Гарантийный фонд Приморского края создан в 2009 году по распоряжению главы региона для повышения доступности кредитно-финансовых ресурсов для предпринимателей. Цель данного фонда – помочь предпринимателям Приморского края привлечь дополнительные денежные средства для развития своего бизнеса. Благодаря деятельности фонда в регионе значительно повысилась доступность кредитных ресурсов для компаний малого и среднего бизнеса, что создает благоприятные условия для развития экономики всего Приморского края.

Проведем сравнительный анализ основных показателей банков Приморья: ПАО СКБ «Примсоцбанк», ПАО «Дальневосточный банк», ПАО АКБ «Приморье», АО «Роял Кредит Банк» и ПАО КБ «Саммит Банк».

Таблица 1

Основные показатели деятельности банков Приморья на 01.01.2018 год

В тысячах рублей

Название банка	Капитал	Чистые активы	Чистая прибыль (убыток)
ПАО СКБ «Примсоцбанк»	6 662 073	53 333 370	1 542 035
ПАО «Дальневосточный банк»	6 208 821	29 859 903	617 557
ПАО АКБ «Приморье»	3 141 468	29 122 281	251 182
АО «Роял Кредит Банк»	654 253	4 878 346	16 997
ПАО КБ «Саммит Банк»	350 651	1 233 494	19 146

Исходя из таблицы видно, что большая часть основных показателей деятельности банков приходится на три банка, а именно ПАО СКБ «Примсоцбанк», ПАО «Дальневосточный банк» и ПАО АКБ «Приморье», следовательно, остальные два банка в меньшей степени влияют на финансовые результаты Приморского края.

Подводя итоги, следует сказать, что ПАО АКБ «Приморье» уже на сегодняшнем этапе своего развития способен сыграть значительную роль в развитии Дальнего Востока в области аккумуляции финансовых ресурсов, кредитования бизнеса, обеспечения рабочих мест, расширения международного сотрудничества в финансовом секторе.

Достаточно большой спектр услуг АКБ «Приморье» дает возможность охвата всех категорий населения на территории региона и близлежащих регионов. Отнесение банка к наиболее устойчивым и компетентным финансовым структурам подтверждается на протяжении многих лет ведущими независимыми национальными рейтинговыми агентствами, а также доверием населения Приморского и Хабаровского края.

Однако выход ПАО АКБ «Приморье» на новый уровень связан с государственным финансированием банковского сектора, использованием новых инструментов поддержки.

Известно, что долгосрочное кредитование, как система банковских операций в инвестиционном аспекте, которые способствуют как росту производственного потенциала отраслей экономики, так и росту инвестиционного банковского капитала, требует специальной поддержки на государственном уровне, в части налогового регулирования, сниженных процентных ставок Центрального банка и других мер.

Ряд современных исследователей отмечают положительные сдвиги в разработке «Основных направлений единой государственной денежно-кредитной политики на 2018 г. и период 2019 и 2020 гг.». В документе присутствует «более четко прописанная нацеленность деятельности ЦБ РФ в сфере реализации денежно-кредитной политики на обеспечение устойчивого экономического роста России» [9], наличие теоретически обоснованных положений о мерах по координации денежно-кредитной политики с иными направлениями экономической политики, с целью решения структурных проблем в рамках согласованной системы государственного стратегического и оперативного планирования [10].

Поэтому как банкам следует вести продуманную кредитно-финансовую политику, опираясь, прежде всего, на внутренние ресурсы хозяйствования, так и финансово-государственной системе в целом приходится учитывать все риски и выбирать оптимальные механизмы финансового регули-

рования. В то же время региональные банки, такие как ПАО АКБ «Приморье» способны придать устойчивость процессу становления и развития региональных финансовых систем.

Финансовая система отражает не только достоинства, но и противоречия капиталистического хозяйствования, следует учитывать интересы всех задействованных социальных групп, влияющих на формирование финансов. В этом процессе может помочь институциональная структура финансовой системы России, адаптирующаяся к процессам финансовой глобализации [11].

1. Фадеева, Н.В. Трансформация финансовых отношений под воздействием глобализации: финансовая система России в условиях глобальной конвергенции / Н.В. Фадеева // Финансы и кредит. 2007, №14 (254).

2. Рудько-Силиванов, В.В. Банковский сектор Приморского края: состояние и основные проблемы / В.В. Рудько-Силиванов, К.В. Лапина, Н.В. Кучина // Вестник ТГЭУ. 2012. №3. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/bankovskiy-sektor-primorskogo-kraja-sostoyanie-i-osnovnye-problemy> (дата обращения: 10.04.2019).

3. Таоф, П.К. Региональные банки, их проблемы, пути развития и место в банковской системе России / П.К. Таоф // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2011. №1-2 (39). С. 114–120.

4. Денежно-кредитная политика России: новые вызовы и перспективы: монография / под ред. М. А. Эскиндарова. – М.: Кнорус, 2016.

5. Курганский, С.А. Сотрудничество России и Китая в банковской сфере / С.А. Курганский // Развитие сотрудничества приграничных регионов России и Китая; Маньчжурский институт Университета Внутренней Монголии, Байкальский государственный университет экономики и права. – Иркутск: Изд-во: Байкальский государственный университет, 2014. – С. 149-153.

6. РИА «Рамблер» – [Электронный ресурс]. URL: https://news.rambler.ru/other/41008457/?utm_content=rnews&utm_medium=read_more&utm_source=copуlink (дата обращения: 10.04.2019).

7. Официальный сайт ПАО АКБ «Приморье». – [Электронный ресурс]. URL: <https://www2.primbank.ru/press-centre/news-private/2005/06/24/>

8. Бродовой, К.В. Задачи, стоящие перед системой государственного регулирования банковской деятельности в России на современном этапе / К.В. Бродовой // Финансы и кредит. 2007. №15(255). С. 17-21

9. Денежно-кредитная политика России: новые вызовы и перспективы: монография / под ред. М.А. Эскиндарова. – М.: Кнорус, 2016.

10. Бюджетно-налоговые и денежно-кредитные инструменты достижения финансовой стабильности и обеспечения экономического роста: монография / под ред. М.А. Абрамовой. – М.: Кнорус, 2017.

11. Абрамова, М.А., Основные направления единой государственной денежно-кредитной политики на 2018 г. и период 2019-2020 гг.: мнение экспертов финансового университета / М.А. Абрамова, С.Е. Дубова, Е.А. Звонова, И.В. Ларионова, В.В. Масленников // Экономика. Налоги. Право. 2018. №1.

Рубрика: : Экономика

УДК 338.244.4

ОЦЕНКА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ БАНКОВ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

В.К. Дьякова
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Банковская система Приморского края представляет собой весьма малоизученную сферу. В Приморском крае представлены региональные банки, а также офисы инорегиональных бан-

ков. За непродолжительное время Приморский край «обзавелся» различными кредитными организациями.

В статье приведены анализ и оценка финансового состояния региональных банков Приморского края за период 2015–2018 гг.

Ключевые слова и словосочетания: Приморский край, региональные банки, финансовые показатели, банковская система.

EVALUATION OF THE FINANCIAL CONDITION OF BANKS IN PRIMORSKY KRAI

The banking system of Primorsky Krai is a very poorly studied area. Both regional banks and offices of foreign banks are represented in Primorsky Krai. For a short time Primorsky Krai "got" various credit organizations. The article presents the analysis and assessment of the financial condition of regional banks of Primorsky Krai for the period 2015–2018.

Keywords: Primorsky Krai, regional banks, financial indicators, banking system.

Банковская система – совокупность различных видов национальных банков и кредитных организаций, действующих в рамках общего денежно-кредитного механизма.

Банковская система включает центральный банк, сеть коммерческих банков и других кредитно-расчётных центров. Центральный банк проводит государственную эмиссионную и валютную политику, является ядром резервной системы. Коммерческие банки осуществляют все виды банковских операций.[1]

Следовательно, региональная банковская система – это совокупность банков определенного региона страны, выполняющие такие функции, как: обеспечение потребности в наличных денежных средствах в достаточном объеме; осуществление безналичных платежей и расчетов; кредитная поддержка социально-экономического комплекса региона; стимулирование привлечения вкладов граждан и предпринимателей, а также эффективное их размещение; поддержка инвестиционных проектов и социально значимых программ, путем предоставления займов, а также развитие консалтинговых услуг и нетрадиционных банковских операций.

За последние годы многие банки Российской Федерации лишились лицензии, в том числе и крупные банки, однако, Приморский край обошелся без потерь и все банки функционируют как прежде.

Приморский край является одним из крупнейших субъектов Дальневосточного федерального округа. Именно на территории рассматриваемого региона реализуются различные экономические проекты, результат которых, зависит и от банковской системы региона. Ведь одним из главных условий развитой экономики страны и отдельных регионов – это развитая банковская система.

Динамика банковской системы Приморского края за 2015-2018 гг. представлена в табл. 1 [2; 3; 4; 5]

Таблица 1

Динамика банковской системы Приморского края

Показатель	2015	2016	2017	2018	Темп роста 2018 г. к 2015г.
Кол-во региональных кредитных организаций	6	5	6	8	133%
Кол-во филиалов в регионе, в т.ч.:	18	18	14	11	61%
Кредитные организации (головной офис в регионе)	1	0	0	0	-
Кредитные организации (головной офис не в регионе)	17	18	14	11	65%

Из данной таблицы можно сделать вывод, что количество региональных банков в Приморском крае стало больше, темп роста составил 133%.

На сегодняшний день в Приморском крае представлены 8 региональных банков, таких как:

- ПАО «Дальневосточный Банк»;
- ПАО АКБ «Приморье»;
- ПАО СКБ Приморья «Примсоцбанк»;

- ООО «Примтеркомбанк»;
- АО «Солид Банк»;
- ПАО КБ «Саммит Банк»;
- АО «Роял Кредит Банк»;
- НКО «РКЦ Дальний Восток» (АО).

Крупными региональными банками по величине уставного капитала являются: АО «Солид Банк» (1 410 610 250 руб.), ПАО АКБ «Приморье» (250 000 000 руб.), ПАО СКБ Приморья «Примсоцбанк» (203 200 008 руб.), АО «Роял Кредит Банк» (202 907 200 руб.)

Также, необходимо отметить тот факт, что количество филиалов в регионе уменьшилось на 39%.

На данный момент в Приморском крае действуют филиалы Сбербанка, Росбанка, Газпрома, Связь-банка, Россельхозбанка, Морского банка, Бинбанка, ББР Банка, банка Интеза, Московского областного банка, а также Бэнк ОФ Чайна.

Неотъемлемой и показательной частью любого банка являются финансовые показатели, характеризующие его деятельность. В таблице 2 приведены финансовые показатели действующих кредитных организаций.

Таблица 2

Финансовые показатели банковского сектора Приморского края

В млн. руб.

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Темп роста 2018 г. к 2015г.
Общий объем прибыли/убытка	2330,4	1147,8	2643,6	3132,0	134%
Объем прибыли	2330,4	1868,5	2643,6	3280,0	141%
Объем убытка	0	720,7	0	148,0	-

Из данной таблицы можно сделать вывод, что объем прибыли увеличился на 41%. Этот показатель говорит об эффективной работе банковского сектора Приморского сектора, а именно о региональных банках. Данное повышение можно сопоставить с увеличением их численности, с 6 до 8. Также стоит отметить, что за рассматриваемый период наибольшая прибыль наблюдалась в 2018 году. Финансовые показатели любой коммерческой организации показывают эффективную оценку ее деятельности.

Данные таблицы 2 представлены на рис. 1

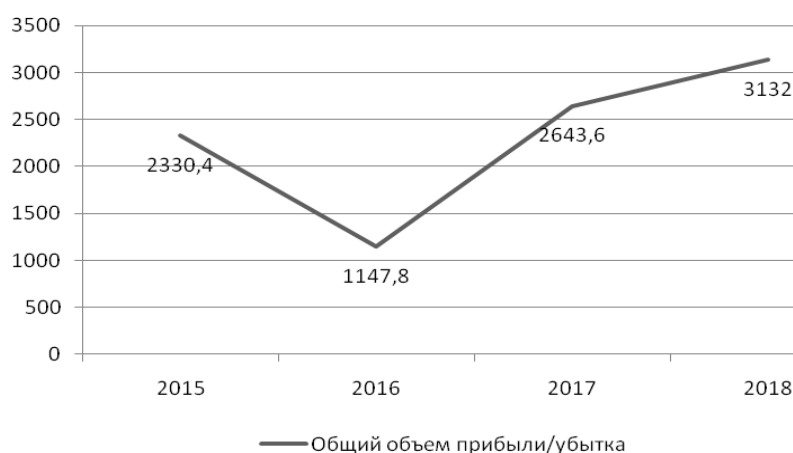


Рис. 1. Общий объем прибыли/убытка

На рисунке 3 видно, что спад прибыли произошел в 2016 году, но именно с того момента начался рост, по сей день прибыль увеличивается, что свидетельствует об отличной работе региональных банков Приморского края.

В таблице 3 приведены данные по привлеченным средствам кредитными организациями Приморского края за период 2015-2018 гг.

Объем привлеченных средств

В млн. руб.

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Темп роста 2018 г. к 2015г.
Средства клиентов	240913	278007	315703	371260	156%
Средства на счетах организаций	39855	40286	58070	68453	172%
Депозиты юридических лиц	27228	24542	20738	40169	148%
Депозиты физических лиц	173830	213179	236895	262638	151%

По данным таблицы можно сделать вывод, что с каждым годом население все больше доверяет свои средства банкам. По сравнению с 2015 г. средства клиентов в 2018 г. увеличились на 56%.

Также стоит отметить, что наибольший удельный вес имеют депозиты физических лиц, далее идут средства на счетах организаций.

Наибольший темп роста по сравнению с 2015 годом составил такой показатель, как средства на счетах организаций.

Для оценки состояния региональной банковской системы используется такой показатель, как коэффициент банковской экспансии. Данный показатель позволяет определить влияние инорегиональных банков на банковскую систему региона. В таблице 4 представлен коэффициент экспансии за период 2015-2018 гг

Таблица 4

Коэффициент экспансии банковского сектора Приморского края

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Темп роста 2018 г. к 2015г.
Коэффициент экспансии	3	3,6	2,3	1,4	47%

.По данным таблице можно сделать вывод, коэффициент с 2016 года постепенно снижался, этот факт свидетельствует о том, что конкуренция региональных и инорегиональных банков снижается. Следовательно, снижается и численность инорегиональных банков, а также снижается потребность в них.

По сравнению с 2015 г. коэффициент банковской экспансии сократился на 53%, данное понижение иллюстрирует о положительной тенденции развития банковской системы региона.

Спад коэффициента наглядно представлен на рис. 2

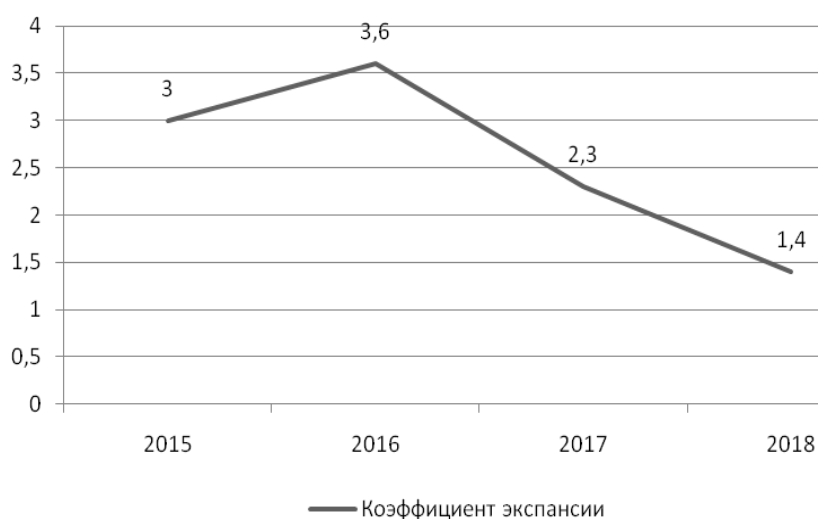


Рис.2. Коэффициент экспансии за период 2015-2018 гг.

Проведя анализ и оценку банковского сектора Приморского края, можно сделать вывод, что регион находится в достойном положении. Число региональных банков выросло. Также стоит отметить тот факт, что за последние годы Приморский край обошелся без потерь, ни один банк не лишился лицензии. Региональные банки Приморья показали рост общей прибыли, это свидетельствует о положительной тенденции развития.

Необходимо отметить и тот факт, что скачок произошел в 2016 году, следовательно, с уменьшением числа региональных банков, увеличился коэффициент экспансии.

1. Банковская система России [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki>
2. Рейтинги банков Приморского края [Электронный ресурс]. URL: https://www.banki.ru/banks/ratings/?REGION_ID=199
3. Статистический бюллетень Банка России 2015. – №1 (261) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cbr.ru/publ/BBS/Bbs1501r>
4. Статистический бюллетень Банка России 2016. – №1 (272) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cbr.ru/publ/BBS/Bbs1601r>
5. Статистический бюллетень Банка России 2017. – №1 (284) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cbr.ru/publ/BBS/Bbs1701r>
6. Статистический бюллетень Банка России 2018. – №1 (296) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cbr.ru/publ/BBS/Bbs1801r>
7. Приморский край [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cbr.ru/region/info/prim/statistics/>

Рубрика: Финансы, денежное обращение и кредит

УДК 336.143.21

АКЦИЗЫ КАК ЧАСТЬ ДОХОДОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА РОССИИ

Н.А. Козулин
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Государственный бюджет страны имеет большое значение для его населения, за счет него финансируются огромное количество программ важных для государства. По-этому ежегодное изменение какой-либо статьи доходов в бюджете играет важную роль в его формировании. В статье рассмотрены доходы государственного бюджета России, подробнее на акцизном налоге и его наименований товаров.

Ключевые слова и словосочетания: *Россия, государственный бюджет, доходы, акцизы, структура акцизов*

EXCISE TAXES AS PART OF RUSSIAN STATE BUDGET REVENUES

The state budget of the country is of great importance for its population, due to it a huge number of programs important for the state are financed. Therefore, the annual change of any article of income in the budget plays an important role in its formation. The article deals with the income of the state budget of Russia, more on excise tax and its products.

Keywords: *Russia, state budget, revenues, excise, excise structure.*

Государство играет огромную роль в экономике страны. Для решения социально-экономических вопросов государство использует особые механизмы. Одним из которых является финансовая система и занимающая в ней главную роль государственный бюджет России. Государственный бюджет представляет собой основной финансовый план государства на текущий год, имеющий законодательную силу. Данная статья является актуальной, так как в каждом году бюджет страны меняется и его планирование является одной из важнейших задач

правительства, от него зависит на что пойдут финансовые потоки и откуда финансовые средства будут поступать. Целью данной статьи является раскрытие доходов госбюджета.

Основоположником теории и практики использования госбюджета в 20 веке стал Джон Мейнард Кейнс. Он легализовал бюджетный дефицит для стимулирования экономики. В бюджете аккумулируется часть денежных доходов предприятий и граждан. У государственного бюджета множества функций, главные из них:

- перераспределение части национального дохода;
- государственное регулирование и стимулирование экономики;
- финансовое обеспечение социальной политики;
- стимулирование научно-технического прогресса [1, с. 309].

Государственный бюджет состоит из двух разделов доходной и расходной части. В статье тщательно разобрана доходная часть бюджета, которая состоит из: нефтегазовых и нефтегазовых доходов.

В России разница между этими доходами меняется ежегодно, она показывает на сколько сильно экономика страны зависит от нефтегазовых доходов. Подробнее рассмотреть динамику можно на рисунке 1 [2].



Рис. 1. Доходы федерального бюджета за 2015-2018 года

По рисунку 1 можно сказать, что за данные периоды нефтегазовые доходы превосходят нефтегазовые и государство старается больше зарабатывать не за счет природных ресурсов, которыми полно государство, а за счет внутренних пополнений в бюджет страны. Если рассматривать разницу в доходах, то в ней определить какую-то динамику нельзя, так как в 2016 году видно увеличение разницы в доходах на 3772 млрд. р., а в 2017 и 2018 году эта величина сокращается до 3145 млрд.р. и 1419 млрд.р. соответственно.

Возможным объяснением данной динамики в разнице доходов может послужить изменение цены на нефть и газ в данные периоды, в 2016 году цены на них была уменьшена, а в 2017 и 2018 году возросла и увеличила прирост в доходы страны. Данные доходы увеличиваются в динамике в абсолютной величине, но по 2017 год включительно стабильно с 2011 года сохранялся дефицит денежных средств в бюджете, но впервые за долгое время в 2018 году бюджет оказался профицитным на 2745,5 млрд.р., это хороший результат для страны.

По динамике доходов федерального бюджета видно, что нефтегазовые доходы увеличиваются с каждым годом. К нефтегазовым доходам относятся: НДС на товары, произведенные и ввозимые на территорию Российской Федерации, налог на прибыль, акцизы, ввозные таможенные пошлины и прочие доходы. В таблице 1 можно увидеть, какое распределение у каждого нефтегазового дохода [2].

Таблица 1

Нефтегазовые доходы бюджета Российской Федерации за 2016–2018 года (млрд. руб.)

	2016	2017	2018	Темп прироста, %	
				2016/2017	2016/2018
Нефтегазовые доходы	8616	9117	10437	5,8	21,1
<i>Связанные с внутр. производством</i>	3 780,6	4 741,9	5 430,9	25,4	43,7
НДС	2 657,4	3 069,9	3 574,6	15,5	34,5
Акцизы	632,2	909,6	860,7	43,9	36,1
Налог на прибыль	491,0	762,4	995,5	55,3	102,7
<i>Связанные с импортом</i>	2 539,6	2 728,6	3 204,2	7,4	26,2
НДС на ввозимые товары	1 913,6	2 067,2	2 442,1	8,0	27,6
Акцизы на ввозимые товары	62,1	78,2	96,3	25,9	55,1
Ввозные пошлины	563,9	583,2	665,8	3,4	18,1
<i>Прочие</i>	2 295,8	1 646,5	1 801,9	-28,3	-21,5

По итогам таблицы 1 можно сказать, что нефтегазовые доходы растут с каждым годом, за счет внутреннего производства и импорта в 2017 году темп прироста составил 5,8%, в 2018 году 21,1% по сравнению с 2016 годом соответственно. Доходы связанные с внутренним производством занимают самую большую величину в структуре нефтегазовых доходов в 2017 году они увеличились на 25,4 и в 2018 году на 43,7%. Заметную роль в увеличении бюджета играет такая статья доходов как НДС, занимая в общем объеме 57,6% на 2018 год. НДС в 2017 году увеличился на 15,5%, в 2018 году увеличился на 43,7%. Налог на прибыль показывает повышение доходов в динамике, что говорит о том что производители стали получать больше прибыли, что выгодно для страны. В 2017 году темп прироста налога составил 55,3, а в 2018 году он увеличился вдвое по сравнению с 2016 годом. Налог связанный с импортом показывает за 2 года небольшой рост, в 2017 увеличившись на 7,4% и в 2018 году на 26,2% в абсолютном значении сумма составила 3 204,2 млрд.р. Прочие доходы так наоборот показывают снижение доходов, в 2017 году на 28,3%, в 2018 году на 21,5% в сравнении с 2016 годом.

Особую важность играет такой налог как акцизы, во внутренних поступлениях в период с 2016 по 2017 год показывал стабильное повышение, но в 2018 году уменьшился на 48,9 млрд.р. По объему налогов акцизы стабильно входили в тройку лидеров по поступлениям в бюджет (уступая только НДС и НДСП), если рассмотреть в структуре, то он занимал около 8% в общем объеме доходов на 2018 год. В раздел акцизов входит много наименований товаров и многие имеют высокую важность для населения и страны, в него входит:

- этиловый спирт и дистилляты;
- алкогольная продукция (в том числе пиво) с объемной долей этилового спирта более 0,5 процента;
- табачные изделия (в том числе электронные сигареты, жидкости и кальянный табак);
- легковые автомобили;
- мотоциклы с мощностью двигателя свыше 112,5 кВт (150 л.с.);
- автомобильный и прямогонный бензин;
- дизельное топливо;
- моторные масла для дизельных и карбюраторных двигателей;
- средние дистилляты, бензол, параксиллол, ортоксиллол, авиационный керосин;
- нефтяное сырье (нефть, газовый конденсат стабильный, вакуумный газойль, гудрон и мазут) и темное судовое топливо.

С каждым годом ставка налогов на акцизы становится больше и контроль со стороны законодательных органов ужесточается, все введенные изменения больше ухудшают ситуацию для производителей и потребителей. Единая государственная автоматизированная информационная система или же ЕГАИС введенная Федеральным законом от 29.06.2015 № 182-ФЗ [3], недавно введенный закон № 301-ФЗ от 03.08.2018 [4], закрепляющий ставки акцизов на выше перечисленный перечень товаров на период с 01.01.2019 по 31.12.2021 года подтверждает данную тенденцию. Не готовые производители к быстрым изменениям в законах не успевают сделать

нужных изменений для лучшего решения, поэтому часть рынка уходит в теневой сектор. По итогу бюджет страны недополучает денежные выплаты. В таблице 2 можно рассмотреть как основные подакцизные товары влияют на бюджеты [5].

Таблица 2

Процентные доли подакцизных товаров в бюджетах страны на 2017 год (млрд. руб.)

Наименование	В федеральный бюджет	В консолидированный бюджет субъектов РФ	В % к акцизам		В % к нефтегазовым доходам	
			В федеральном	В субъектах	В федеральном	В субъектах
Нефтегазовые доходы	9117	8185,5	-	-	-	-
Акцизы из них:	909,6	611,7	-	-	10	7,5
Акцизы на табачную продукцию	573,2	-	63	-	6,3	-
Акцизы на пиво, производимое на территории РФ	-	150,2	-	24,5	-	1,8
Автомобильный бензин	135,9	219	14,9	35,8	1,5	2,7
Дизельное топливо	84	135,4	9,2	22,1	0,9	1,7
Акцизы на алкогольную продукцию	96,5	96,5	10,6	15,8	1,1	1,2

По результатам таблицы 2 можно сказать, что в общем объеме акцизы занимают значительную часть, уступая лишь НДС, НДС и НДС, в федеральном бюджете он составляют 10%, а в консолидированном бюджете субъектов 7,5%. Стоит понимать, что доходы от разных подакцизных товаров поступают в разные бюджеты: федеральный или консолидированный бюджет субъекта страны.

Основными наименования подакцизных товаров, которые в объеме больше всего занимают являются: акцизы на табачную продукцию, пополняя налог более чем наполовину в федеральном бюджете. Данные результат не удивителен, так как данный товар имеет наибольший спрос среди населения. Акцизы на пиво, автомобильный бензин, дизельное топливо и алкогольную продукцию в общих доходах бюджетах занимают не так много от 1 до 3%.

Подводя итог можно сказать что 2018 год стал успешным для бюджета страны, так как по итогам года он показал положительный результат, то есть профицит за последние годы. Нефтегазовые и нефтегазовые доходы увеличиваются в динамике, так же видна тенденция дальнейшей зависимости страны от доходов на полезные ископаемые. Правительство пытается получить все больше денежных средств за счет налоговых отчислений, тем самым усложняя экономические процессы в стране. На примере налога на акцизы видно, как ужесточается контроль и увеличивается налоговая нагрузка на производителей товаров и его потребителей. Данные изменения негативно влияют на данные рынки товаров. Конструктивный диалог между правительством и производителями по поводу из взаимодействия и грамотное планирование новых изменений в налоговом кодексе помогут развитию экономики.

1. Камаев, В.Д. Экономическая теория. Краткий курс: учебник / В.Д. Камаев, М.З. Ильчиков, Т.А. Борисовская. – 7-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2016. – 384 с.

2. Официальная статистика – Финансы [Электронный ресурс]: Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/finance/#.

3. Федеральный закон "О государственном регулировании производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции и об ограничении потребления алкогольной продукции" от 29.06.2015 N 182-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

4. Федеральный закон "О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации" от 03.08.2018 N 301-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

5. Данные по формам статистической налоговой отчетности [Электронный ресурс]: Федеральная налоговая служба: официальный сайт. URL: https://www.nalog.ru/rn77/related_activities/statistics_and_analytics/forms/.

Рубрика: Внешняя торговля

УДК 339.56

РОССИЙСКО-КИТАЙСКОЕ ТОРГОВОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В ПРИМОРСКОМ КРАЕ 1991–2000 гг.

К.Р. Латеева
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Обзор этапа торгового сотрудничества Приморского края РФ и Китая включает в себя анализ развития сотрудничества между двумя странами с 1991 по 2000г. В статье описываются пути, направления, итоги торговых отношений данного десятилетия. Рассматривается структура торговли и рыночного спроса.

Ключевые слова и словосочетания: *торговое сотрудничество, Россия, Приморский край, Китай, экспорт, импорт, торговый оборот.*

RUSSIAN-CHINESE TRADE COOPERATION IN PRIMORSKY KRAI 1991-2000

The Stage's overview of trade cooperation between Primorsky Krai of the Russian Federation and China includes an analysis of the development of cooperation between the two countries from 1991 to 2000. The article describes the ways, directions, results of the trade relations of this decade. The structure of trade and market demand are considered.

Keywords: *: trade cooperation, Russia, Primorsky Krai, China, export, import, trade.*

Актуальность. Проблема торгового сотрудничества между Китаем и Россией является в настоящее время очень важной в экономическом аспекте обеих стран. В современной России уровень торгового сотрудничества – это показатель перспективы развития отношений стран в будущем. Основываясь на итогах экономических отношений между Китаем и Россией в 1991-2000 годы, можно сделать выводы и прогнозы на дальнейшее сотрудничество.

Методология. Данная статья подготовлена на основе описательного метода. В процессе исследования проблемы были также использованы сравнительный и проблемно-хронологический методы познания, что позволило подвести итоги и сделать соответствующие выводы.

Научная новизна в работе проявляется в том, что автор рассмотрел мало представленные аспекты нецентрализованной торговли нашего региона и Северо-Восточного Китая.

Торгово-экономические отношения между Россией и Китаем очень развиты и не перестают развиваться в настоящее время. Достаточно важную роль в этом процессе играет большая протяженность границы между двумя странами. В советский период Приморский край очень долго был для Китайской народной республики примером, учителем и спонсором. Оказывая Китаю экономическую и научно-техническую помощь, Россия поставляла самое современное, на тот момент, из производимого на отечественных заводах оборудование и техническую документацию. С советской помощью и при непосредственном участии специалистов, приглашенных из Приморского края РСФСР, было построено свыше 250 крупных промышленных предприятий, цехов и объектов, в том числе оборонного значения.[2]

По моему мнению, торговое сотрудничество между Россией и Китаем и сохранение дружественных отношений являются очень важной частью всей экономики нашего государства. В процессах преобразований в двух данных странах много общего. Прежде всего, это разрыв с прежней уравнительно-распределительной системой, развитие рыночных отношений и много-

образных форм хозяйствования, активное использование внешнеэкономических факторов роста, открытость к внешнему миру.[1]

Целью данной работы является исследование и оценка итогов торгового сотрудничества между Китаем и Приморьем за период с 1991 по 2000гг.

К началу 1990х-годов система экспорта и импорта Приморского края РФ и КНР перетерпела кое-какие конфигурации. Часть машин и оснащения – продуктов секторов экономики, обычно подвергавшийся более строгому муниципальному контролю, сократилось к началу 90-х годов не слишком заметно – с 35 до 31%. Не претерпел изменений и удельный вес другой продукции тяжелой промышленности, в которой весьма заинтересована КНР, – минеральных удобрений и химического сырья (остался на уровне 44%). С 12 до 14% увеличилась доля черных и цветных металлов.[2]

В этот промежуток времени КНР в торговле с Приморским краем России по-прежнему делала упор на промышленную продукцию, но, сталкиваясь с бестактностью первых появившихся в Приморском крае российских бизнесменов, китайские компании все больше начинают склоняться в сторону приобретения сырья. К тому же у бизнесменов КНР за несколько лет в данной сфере уже сформировался устойчивый стереотип мышления и был сделан ряд выводов. По мнению бизнесменов того времени, вступая в торговые отношения с Россией, не стоило платить за товар столько денег, сколько платили западным партнерам, при торговле с Россией нет необходимости в русских посредниках, все надо делать самим, инвестиции в российские предприятия бессмысленны – их украдут и обманут.

В структуре приморского ввоза товара наблюдались сдвиги усиления роли отраслей, работающих на итоговый потребительский спрос. Хотя доля продовольственных товаров (в том числе продукции сельскохозяйственной отрасли) уменьшилась до 27%, но это снижение было компенсировано ростом поставок товаров широкого потребления – с 33 до 53 %. В то же время доля товаров инвестиционного спроса относительно сократилась: минерального сырья – от 9 до 4%, химических товаров – от 4 до 3%. [3]

Характер международной торговли Приморского края с Китаем меняется с 1991 года. Эти изменения наглядно представлены в *Таблице 1*.

Таблица 1

Динамика внешнеторгового оборота Приморского края и КНР в период с 1991 по 1997 гг., млн. долл. США

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Торговый оборот	116,2	313,7	448,2	415,3	432,1	454,1	467,9
Экспорт	27	99,2	161,4	152	147,1	159,3	177,9
Импорт	89,2	214,5	286,8	263,3	285	294,8	290

Рассчитано и составлено по [4].

После распада СССР начался новый период отношений Китая и России, поддерживаются дружественные отношения с обеих сторон. Важным аспектом для двусторонней экономической кооперации Приморского края и Китая являются наличие общей границы и хозяйственные реформы у обеих сторон. Они протекают в разных социально-политических условиях, разными темпами. В процессах преобразований в наших странах много общего, хотя главы двух стран по-разному представляют себе их итоговые результаты. Это, в первую очередь, разрыв с прежней уравнилельно-распределительной системой, развитие рыночных отношений и многообразных форм хозяйствования, активное использование внешнеэкономических факторов роста, открытость к внешнему миру. Проведенная в ноябре 1991 г. в России либерализация внешнеэкономической сферы имела большое значение для роста объема сотрудничества. Переход в июле 1992 г. к внутренней конвертируемости рубля по текущим операциям также стал значимым для улучшения сотрудничества между странами.

В 1992 г. на них приходилось не более 10% товарооборота. Доля децентрализованных каналов торговли (прямые связи, приграничная торговля, поставки через третьи страны, бартерная торговля) увеличилась с 59% в 1991 г. до 90% в 1992 г. В 1992 г. российский экспорт в КНР составил 3,53 млрд. долл., а импорт из Китая – 2,33 млрд. долл., положительное сальдо Рос-

сии – 1,2 млрд. долл., 46% товарооборота приходились на приграничную торговлю Приморского края РФ с КНР. [3]

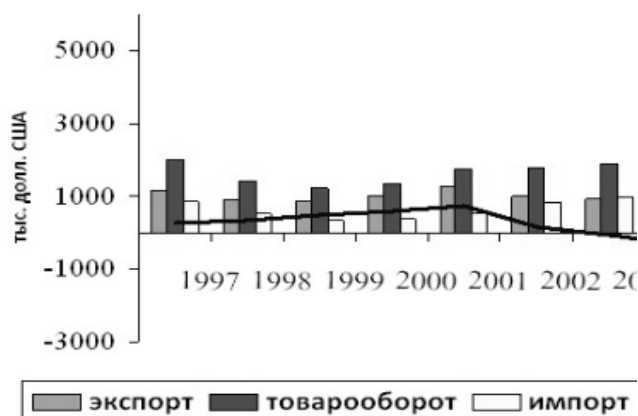


Рис. 1. Динамика торгового оборота Приморского края и КНР с 1997 по 2000 г. [5]

Структура товарооборота складывается далеко не в пользу России. Для России же Китай является важным поставщиком пищевых продуктов, продукции легкой и текстильной промышленности и электроники. Усиливается тенденция к увеличению удельного веса в российском экспорте сырьевых товаров. В то же время значительная часть поставок китайских товаров осуществляется по серым схемам и по каналам, так называемой неорганизованной торговли. Скорость увеличения объемов китайского экспорта в Россию превосходят скорость роста российского экспорта в Китай.

В результате данного исследования было выявлено следующее:

В товарной структуре экспорта за данный период увеличилась доля экспортируемого из России товара, что является отрицательным торгово-экономическим фактом для России.

Внешнеэкономические связи являются системой различных форм международного сотрудничества государств и их субъектов во всех отраслях экономики.

Главными предпосылками установления двусторонних торгово-экономических связей Приморского края РФ с КНР являются географическое положение и взаимная потребность в товарах, производимых другой стороной, а стимулирующую роль в развитии этих отношений сыграли хозяйственные реформы, произошедшие в обеих странах. [2]

Роль Приморского края в торгово-экономическом, инвестиционном и научно-техническом сотрудничестве России и КНР трудно переоценить. Взаимный вклад Приморского края и КНР в экономику друг друга из года в год усиливается, в основном, благодаря, их территориальной близости, что делает Китай одним из важнейших торговых партнеров для Приморского края.

1. [Электронный ресурс]: «Экономическое сотрудничество Приморского края Российской Федерации и Китая», Федюк.Р.С.; http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/95768/1/feduyk_2014_IR.pdf

2. [Электронный ресурс]: «Торгово-экономические связи Приморского края РФ с КНР: теоретические основы и исторические предпосылки развития», <http://edushk.ru/economika/13760/index.html>

3. [Электронный ресурс]: «Российско-китайское экономическое сотрудничество», Мозис, П., http://www.nasledie.ru/oboz/N09_94/9_10.HTM

4. [Электронный ресурс]: Официальный сайт Межрегиональной ассоциации взаимодействия субъектов Российской Федерации «Дальний Восток и Забайкалье». Сотрудничество Дальневосточного региона с КНР в 2006 году. http://www.assoc.fareast.ru/fe.nsf/pages/fecon_ftrade_ch.htm

5. [Электронный ресурс]: «Приграничное сотрудничество как фактор развития предпринимательства в трансграничном регионе» (на примере Приморского края), Кравцова.И.В., <http://dislib.ru/ekonomika/6236-1-prigranichnoe-sotrudnichestvo-kak-faktor-razvitiya-predprinimatelstva-transgranichnom-regione-na-primere-primorskogo-kraya.php>

ТЕНДЕНЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Д.Р. Лобынцева

бакалавр

А.А. Вертинова

ассистент кафедры экономики и управления

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Для современной России актуальной является тема реформирования образования. Особенно остро она касается вопроса интернационализации. Формирование качественного и конкурентноспособного образования является одной из главных задач для российского государства. Её ключевым направлением должна стать работа со студенческим потоком из Азиатско-Тихоокеанских стран.

Ключевые слова и словосочетания: образование, тенденции образования, Россия, Азиатско-тихоокеанские страны, интернационализация.

EDUCATION TRENDS

For modern Russia the education reforming subject is relevant. Especially sharply it concerns a question of internationalization. Formation of quality and competitive education is one of the main tasks for the Russian state. Work with a student's stream from the Asia-Pacific countries has to become its key direction.

Keywords: education, education trends, Russia, Asia-Pacific countries, internationalization.

Судьба любого государства напрямую зависит от состояния системы образования, ведь для того, чтобы сохранять лидирующие места на рынке, общество должно иметь качественное образование. Поэтому внимание руководителей государства направлено к тенденциям развития образования в мире и стране. Государство должно прислушиваться к потребностям общества, брать в расчёт опыт прошлого, а также опыт других стран, обращать внимание на новые методы и показатели качественного образования. На данный момент Россия стоит на пути реформирования своей системы образования.

Большой толчок вперёд для системы образования дало подписание Болонской декларации в 2003 году. Это привело к сближению систем высшего образования с лидирующими странами мира. Позже были созданы законы об образовании. В 2012 году был принят закон «Об образовании в Российской Федерации», в котором были утверждены обновлённые государственные образовательные стандарты для высшего образования [14]. 7 мая 2018 года был подписан указ Президента, где важной задачей стала разработка проекта в сфере образования, чтобы обеспечить конкурентоспособность России и вхождение в десятку ведущих стран мира по качеству образования, а также упор на воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности [13].

Для того, чтобы достичь поставленные цели, в течении последних лет были разработаны проекты:

Таблица 1

Проекты реформирования образования в России

Проект	Дата принятия	На что направлена
«ВУЗы как центры пространства для инноваций» [4]	25.10.2016	Развитие центров в регионах для проведения технических и социальных проектов, чтобы помочь предпринимателям открыть новые способы развития в своём регионе
«Современная цифровая образовательная среда» [10]	25.10.2016	Создание единого пространства для онлайн-образования в России
«Развитие экспортного потенциала российской системы образования» [8]	30.05.2017	Создание фундамента для экспорта образовательных услуг

Проект	Дата принятия	На что направлена
«Проект 5-100» [7]	7.05.2012	Закрепление 5-и ВУЗов на лидирующих позициях в международных рейтингах

Ведущими странами в сфере образования являются: США, Великобритания, европейские страны. И это обусловлено несколькими факторами: высокие позиции в международных рейтингах, которые включают в себя несколько показателей, инвестиции в образование, интернационализация, т.д.

Страны лидеры затрачивают на одного студента в среднем около 12 тысяч долларов (рис. 1).

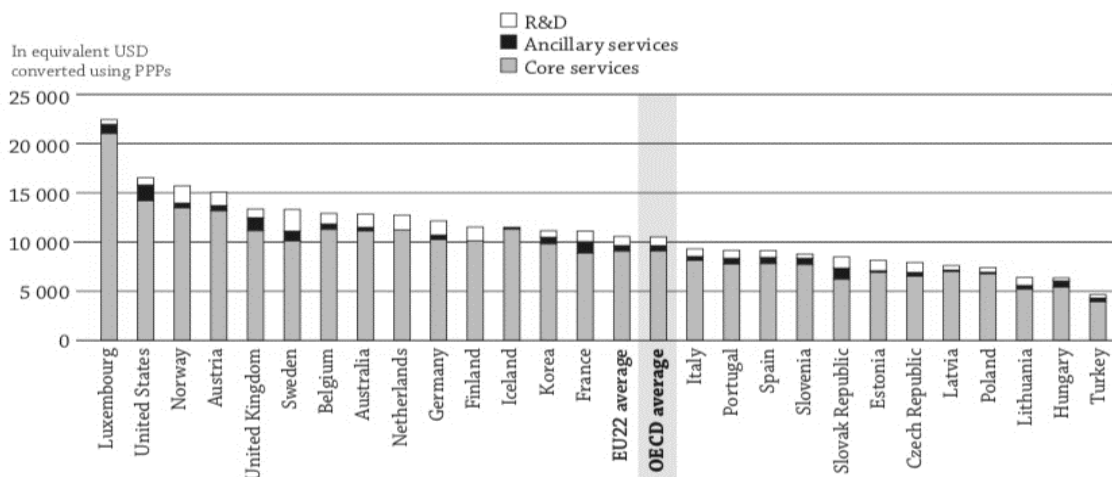


Рис. 1. Расходы на 1 студента в странах мира [15]

По данным Рейтингового агентства «Эксперт РА» лишь единицы ВУЗов страны могли себе позволить приближённые к показателям лидеров затраты на одного студента[2]:

- МФТИ – 1,1 миллиона рублей,
- МИФИ – 886 тысяч рублей
- МГУ – 734 тысячи рублей.
- Вузы из топ-100 рейтинга – 315,5 тысячи рублей.
- Педагогические вузы – 143,9 тысячи рублей.
- Аграрные вузы – 186 тысяч рублей.

Ещё один показатель высокого уровня высшего образования – доля иностранных студентов в ВУЗах. По данным ОЭСР опрошенные иностранные студенты хотели бы обучаться в США — 18%, в Великобритании – 10%, Австралии – 7%, в Германии – 7%, во Франции тоже 7%. Далее следуют – 5%, Россия – 4%, Испания – 2% [5].

Интернационализация выделяется важным индикатором во всех рейтингах, например, QS World University Rankings и Times University Ranking. Соответственно данный фактор также важен и для России.

Таблица 2

Важность интернационализации для России

Автор	Причина
Е.А. Трофимов, Т.И. Трофимова [11]	Повышение демографических и трудовых ресурсов
О.В. Сагинова [9]	Развитие и укрепление конкурентноспособного рынка международных образовательных услуг
К. Трэмблэй [12]	Развитие межкультурного признания, выстраивание дипломатических отношений
В. Вашурин, О. А. Вершинина и др. [6]	Повышение эффективности высшего образования
И.В. Налетова [1]	Ускорение процесса глобализации

Исходя из этого, мы можем сказать, что интернационализация действительно важный показатель, который влияет на множество сфер жизни общества и страны. В связи с этим России необходимо делать упор именно на этот индикатор, чтобы выйти на международный рынок как можно быстрее, но не стоит забывать и о планомерном развитии в других направлениях мировых тенденций.

Являясь наиболее авторитетными, страны лидеры задают вектор развития для всего остального мира в сфере высшего (и не только) образования. Уже сейчас активно вводятся в действие такие мировые тенденции, как участие в рейтинговых оценках (в том числе интернационализация), упор на информационные технологии и дистанционное обучение, адаптивное обучение.

На данный момент можно выделить следующие тенденции развития высшего образования в России [13]:

Интернационализация и обеспечение свободного передвижения студентов и педагогов между вузами в период обучения

Онлайн-образование

Ориентирование на личные потребности отдельных студентов

Приоритетное положение практических навыков

Развитие кадрового потенциала

Увидеть, как данные тенденции вводятся в действие, можно на примере ВГУЭС [3]:

Популяризация международных обменных программ, создание условий для привлечения иностранных студентов и педагогов для обмена опытом.

Активно вводится онлайн-обучение в отдельной оброчающей среде, многие лекции выносятся на самостоятельное обучение через данное медиа-пространство.

Предоставляется возможность выбора наиболее привлекательных дисциплин в рамках образовательной программы.

Предоставление рабочих мест для прохождения производственной практики.

Предоставление рабочих мест молодым специалистам.

Как видно, прогресс есть, и как мы увидели на ВГУЭС, Россия идет в ногу со временем. Продолжая развитие в данных направлениях, Российская Федерация сможет привлечь внимание иностранных студентов и выйти на международный уровень высшего образования.

Россия взяла отличный вектор реформирования системы образования. Прделана большая работа, но её результатов ещё недостаточно для полного выхода на международный рынок. Добиваясь это цели, необходимо также укреплять позиции российский вузов в Азиатско-Тихоокеанского регионе. Данные страны имеют быстрорастущую экономику и высокий спрос на образование среди молодого поколения.

1. Налетова, И.В. Процессы глобализации и интернационализации в современном высшем образовании / И.В. Налетова // Вестник ТГТУ. 2005. №3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/protsessy-globalizatsii-i-internatsionalizatsii-v-sovremennom-vyshhem-obrazovanii>.

2. Во сколько обходится университетам один студент // Городской интернет-сайт The Village [Электронный ресурс]. URL: <https://www.the-village.ru/village/city/news-city/314807-student>.

3. Владивостокский государственный университет экономики и сервиса // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vvsu.ru>.

4. ВУЗы как центры пространства для инноваций // Министерство образования и науки России [Электронный ресурс]. URL: <https://минобрнауки.рф/проекты/вузы-центры-инноваций>.

5. Основные тенденции развития образования в современном мире // Образование за рубежом Unipage [Электронный ресурс]. URL: https://www.unipage.net/ru/student_statistics.

6. Привлечение иностранных студентов в российские университеты. Практическое руководство: [монография] / Е.В. Вашурина, О.А. Вершинина, Ч.Ф. Газиева, Я.Ш. Евдокимова, А.А. Крылов, С.А. Мухамедиева, О.В. Павлова, Ф.А. Хайдаров. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. [Электронный ресурс]. URL: <https://dspace.kpfu.ru/xmlui/bitstream/handle/net/117724/privlechenie-stud.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

7. Проект 5-100 // Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://www.5stop100.ru>.

8. Развитие экспортного потенциала российской системы образования // Министерство образования и науки России [Электронный ресурс]. URL: <https://минобрнауки.рф/проекты/экспорт-российского-образования>.

9. Сагинова, О.В. Интернационализация высшего образования как фактор конкурентоспособности / О.В. Сагинова // Вестник РЭА им. Г.В. Плеханова. 2004. №1. [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/internatsionalizatsiya-vysshego-obrazovaniya-kak-faktor-konkurentosposobnosti>.
10. Современная цифровая образовательная среда // Официальный сайт программы [Электронный ресурс]. URL: <http://neorusedu.ru>.
11. Трофимов Е.А., Трофимова Т.И. Особенности учебной миграции в условиях глобализации // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Тенденции и проблемы в экономике России: теоретические и практические аспекты». 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29791096>.
12. Трэмблэй К. Интернационализация: формирование стратегий в национальном контексте // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2010. №3. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/internatsionalizatsiya-formirovanie-strategiy-v-natsionalnom-kontekste>.
13. Указ Президента «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024» от 7 мая 2018г. // Министерство внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://media.mvd.ru/files/embed/1326667>.
14. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.
15. Education at a Glance 2018, OECD Indicators // OECD library [Электронный ресурс]. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018/sources-methods-and-technical-notes_eag-2018-36-en.

Рубрика: Экономика

УДК 332.1

ОСОБЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЗОНЫ КАК ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА

К.Р. Магомедова
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В статье рассматривается создание особых экономических зон (ОЭЗ) или так называемых точек ускоренного роста в России. Особые экономические зоны используются, как способ привлечения инвестиций, как в развивающихся странах, так и инструмент региональной экономической политики в развитых странах для стимулирования регионов в условиях депрессии и решения проблем стабилизации уровня экономического развития. Автор рассматривает вопросы, связанные с особыми экономическими зонами в России, которые созданы для развития высокотехнологичных, санаторно-курортных объектов, развития туризма, транспортной системы и производства новых продуктов в рамках сотрудничества государства и частного бизнеса.

Ключевые слова и словосочетания: *особые экономические зоны (ОЭЗ), развитие бизнеса, конкурентоспособность, точки ускоренного роста, принципы государственно-частного партнерства, инвестиционные проекты.*

SPECIAL ECONOMIC ZONES AS FORMS OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP

Subject of the article is about the special economic zones (SEZs) creation or so-called points of accelerated growth in Russia. Special economic zones used as a way to attract investment as in countries that are developing and a tool for regional economic policy as in developed countries to stimulate regions in the depression and solve problems of equalizing the economic development

level. Author considers issues devoted to special economic zones in Russia which are created to develop high-tech, sanatorium and resort facilities, develop tourism, transport system, and produce new products. Creation of economic zones is economically useful for government and also for entrepreneurs.

Keywords: special economic zones (SEZ), business development, competitiveness, points of accelerated growth, public-private partnership principles, investment projects.

In the world practice, one of the most used methods increase of the national economy's welfare, regions and solution of local economic problems is the creation of special economic zones – places with a specific mode of economic activity.

Special economic zones have a certain number of common norms: it is part of the national territory, which has an expanded autonomy in resolving economic problems, a special control regime and preferential conditions of economic activity for foreign and national enterprises [6].

The world practice knows two alternative methods for creating special economic zones:

Managed by the departmental structure and provide for a permissive procedure for private investment;

Managed by a legal entity in the form of a special company of private or mixed ownership, building relations with investors on a civil contractual basis with a declarative investment procedure. This form is more widely used in the world today [4].

Nowadays, a few thousand similar territorial and economic zones function in the world, and their organizational and functional are arranged in different ways.

Russia also has experience of creating economic zones. The first attempts to create such areas in Russia were in 1994, but this did not appropriate to law, and the projects were rejected. The creation of special economic zones in our country began in 2005, the legal regulation of relations in the SEZ in the Russian Federation is carried out in accordance with the Federal Law of 22.07.2005 No. 116-FL «On Special Economic Zones in the Russian Federation». SEZs are created for a period of 49 years [2].

In Russia, each economic zone is called upon to solve the most important problem. Attracting of investments in a certain region contributes to its development. The creation special zones solve such problems as:

1. Provides a flow of capital (private domestic and foreign).
2. Increase the number of jobs. (especially for highly qualified employees).
3. Realizes the import substitution rate, makes it possible to restore and create domestic production.

Residents and companies which are registered in the zone's territory can:

1. Reduce the cost of their products and administrative troubles through a reduction in duties, taxes, etc. This gives freedom to install the price of products, which increases the competitiveness of it.
2. To use the infrastructure created by the government.
3. To have an advantage when choosing qualified specialists [5].

The special zones created comfortable place for business development, investment projects, creation of high-tech (modern) products.

Table 1

Comparative characteristics of special economic zones in Russia

	Industrial-production SEZ	Technical and innovative SEZ	Tourist and recreational SEZ	Port SEZ
Permitted activities	Projects in the sphere of production and logistics activities	Projects in the sphere of creation, production and sale of scientific and technical products, provision of services for the implementation and maintenance of programs.	Projects in the sphere of construction, reconstruction and operation of objects of sanatorium treatment etc. Projects in the field of development of deposits of mineral waters, therapeutic muds and other natural and medicinal resources.	Construction / reconstruction of infrastructure facilities of sea and river ports, airports; conducting production and logistics activities.

	Industrial-production SEZ	Technical and innovative SEZ	Tourist and recreational SEZ	Port SEZ
Investment requirements	Capital investments in the amount of at least 120 million rubles.	There are no minimum requirements.	There are no minimum requirements.	The volume of investments is at least 400 million rubles. At construction and not less than 120 million rubles. At reconstruction of objects of port infrastructure.
Tax breaks	The profit tax is from 2 to 15.5%; property tax – 0%; land tax – 0%; transport tax – 0)	The profit tax is from 2 to 15.5%; property tax – 0%; land tax – 0%; transport tax – 0%; benefits on deductions to off-budget funds: 14% until 2017 21% until 2018 28% until 2019.	The profit tax is from 2 to 15.5% property tax – 0% (land tax – 0%; benefits on deductions to off-budget funds: 14% until 2017 21% until 2018 28% until 2019.	The profit tax is from 2 to 15.5%; property tax – 0%; land tax – 0%.
Other benefits and preferences	Privileged conditions for leasing / redemption of land plots; absence of payment for technical connection to engineering networks.	Benefits for renting office and laboratory premises; Privileged conditions for leasing / redemption of land plots; lack of payment for technical connection to engineering networks;	Privileged conditions for leasing / redemption of land plots; absence of payment for technical connection to engineering networks;	Privileged conditions for leasing / redemption of land plots; absence of payment for technical connection to engineering networks;

Today, 26 special economic zones operated under the management of three main companies: JSC SEZ, OJSC KSK and JSC SEZ Titanium Valley [4].

Along with the existing advantages, this instrument of structural policy has some disadvantages. For example, resolution of organizational, information and methodological troubles.

Within the basis of the state's structural policy, the economic zones have become a widespread federal project aimed at developing the regions by attracting direct Russian and foreign investments in high-tech sectors of the economy.

The possibility of solving many problems in Primorsky Krai can be the development of projects within the framework of public-private partnership (PPP) to create special economic zones of regional and municipal level. The creation of such zones is appropriate for projects that do not involve large investments in the basic infrastructure [1].

From all of the above, it follows that the problem of managing various investment and innovation projects requires a consistent state policy to attract investment in the special economic zones on the public-private partnership principles, as well as the creation of an effective mechanism for its implementation.

Russia needs to provide competitive advantages in key sectors of the national economy, primarily at the local, regional level, and only then – at the federal and international levels. Stimulating the regions to form special economic zones for the development of the socio-economic base and greater participation of private business in the creation and management of the SEZ will ensure sustainable economy development and national competitiveness increase.

1. Furshchik, M.A. Public-Private Partnership: New Instruments of Russian Structural Policy // Russian Economic Journal. 2007. № 2.

2. Kryukova E.V. (2010) Features of attracting foreign capital in analyzing the functioning of free economic zones. // Russian Entrepreneurship. Vol. 11. № 11. P. 15-21.

3. Movtsev V.V. (2008) Special economic zones: theory and practice // InInvestRegion № 4. P. 2
4. Special economic zones (2016), [Electronic resource] // Official site of Ministry of Economic Development, – Access mode: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/sez/>
5. Tinitckaya, O.V. Makarova, G.V. (2014) Free economic zones: tutorial: textbook. St. Peterbyrg: Publ. house INTERMEDIA.250 p.
6. Russian Federal Law «On Special Economic Zones in the Russian Federation», July 22, 2005 No. 116-FZ [Electronic resource] // Official site of «ConsultantPlus», – Access mode: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=142952>

Рубрика: Сфера услуг. Экономика сферы услуг

УДК 338.467.6

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ ГОРОДА ВЛАДИВОСТОКА.

Н.Р. Маматкулов

бакалавр

Т.К. Мирошникова

канд. экон. наук, доцент

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В статье рассмотрен рынок общественного питания г. Владивосток, оценено текущее состояние рынка. Изучены подходы к сегментированию потребителя рынка общественного питания. На основе проведенного исследования традиционных методик сегментирования потребителя рынка общественного питания, были определены ключевые факторы развития рынка.

Ключевые слова и словосочетания: рынок общественного питания, сегменты потребителей рынка, структура городского рынка, объем рынка общественного питания в г. Владивосток.

FACTORS OF DEVELOPMENT OF THE CITY FOOD MARKET VLADIVOSTOK

The article discusses the catering market of Vladivostok, assessed the current state of the market. The approaches to segmentation of the consumer market of public catering have been studied. On the basis of the conducted research of traditional methods of consumer market segmentation of the public catering market, the key factors of the market development were identified.

Keywords: The market of public catering, consumer segments of the market, the structure of the urban market, the volume of the public catering market in the city of Vladivostok.

Рынок Приморского края ресторанных услуг развивается неравномерно, так, например, в городе Владивосток он оценивается на конец 2017 года в 1,329 млрд руб., что является 24,1% от общего рынка общественного питания по Приморскому краю. Во Владивостоке каждый месяц открывается как минимум два новых заведения и данная тенденция, по мнению экспертов, сохранится в течение 5 лет. Однако заведений общественного питания во Владивостоке по сравнению с другими крупными городами России и мира на 1000 человек приходится не так уж и много. Так, например, в столице Приморского края, на тысячу жителей приходится 0,1 заведение, тогда как в Москве 0,6, в Петербурге 0,55 ресторанов, в Париже и Праге 7 и 6,5 соответственно. Очевидно, что Приморская столица далека от насыщения. По данным представленным на рисунке 1, видно, что рынок общественного питания в 2017 году находится значительно ниже уровня 2015 года.

Это обусловлено, тем, что в статистику 2016 года включены объемы контрактного питания в целом по Приморскому краю. Несмотря на это, можно увидеть ежегодный прирост, как до 2016 года, так и после, однако в последние годы темпы роста снизились. С течением времени

доходы населения возрастают. Представители рынка общественного питания стремятся улучшить предлагаемые услуги и продукты, также появляются новые игроки на рынке общественного питания. Из данных представленных в рисунке 1, видно, что рынок, хоть и медленно, но развивается. В связи с тем, что запросы потребителя с каждым годом увеличиваются растет и объем предоставляемых услуг и объем продаж соответственно.

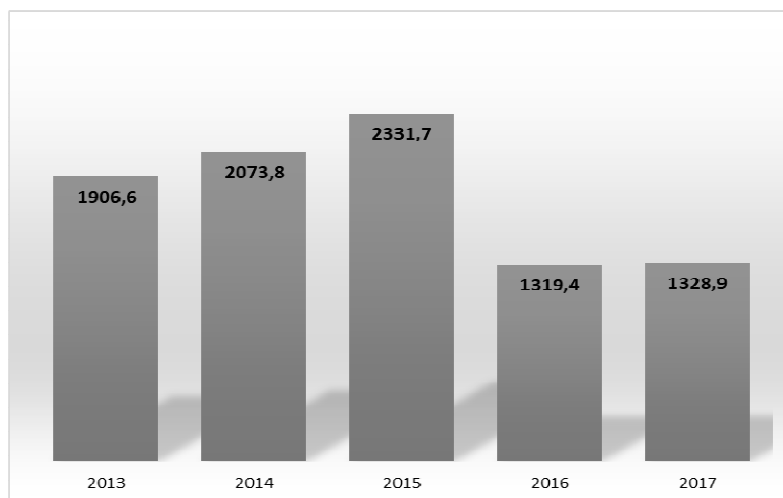


Рис. 1. Оборот общественного питания в г. Владивосток

Особенность ведения маркетинга в области общественного питания определяется несколькими смежными моментами. Рынок, на который ориентирован тот или иной ресторан, столовая кафе, может быть устойчив, если заведение действует вблизи образовательных учреждений, офисов, крупных потоков людей. С другой стороны, может быть и высоко конкурентным из-за отсутствия серьезных финансовых и иных барьеров при входе на рынок. В крупных городах, и в частности в городе Владивосток присуще черты неопределённости и сегментированности, где главная роль в успехе деятельности фирмы на рынке обуславливается адекватным применением инструментария маркетинга и изначально верно выстроенной концепции бизнеса.

Рассмотрим социально демографическую структуру населения города Владивосток в 600 тыс. человек, которые могут потенциально выступать в качестве потребителя услуг заведений общественного питания. Из них постоянный спрос на услуги заведений класса «люкс» могут предъявлять не более 18 тыс. людей. Спрос на заведения средней ценовой категории и (или) периодический спрос элитную продукцию – 55 тыс. людей. Самая большая часть населения предъявляет разовый спрос на заведения средней ценовой категории и выступает постоянным потребителем низко ценового сегмента. В выделенной нами потенциальной сегментации, к представителям данной группы относится порядка 180 тыс. горожан (рис. 2).



Рис. 2. Сегментация потребителей рынка общественного питания

Многое зависит от ментальности и образа жизни представителей тех или иных социальных групп. В стратегии маркетинга ресторанного бизнеса принято подразделять посещение ресторанов по отдельным обобщенным целям. Данный подход можно применить к отрасли общественного питания. Так, по мнению О. Назарова, существует 5 основных целей людей посещения ресторанов:

- желание поесть;
- встречи с друзьями;
- романтический ужин;
- деловая встреча;
- тусовочная (самоидентификация в обществе себе подобных).

Принимая данный подход можно отметить ещё одну существенную цель, возведённую в социальный ритуал, это празднование в ресторанах кафе тех или иных, значимых событий: дней рождения, годовщин, юбилеев (циклические); и разовые – выпускные в школах, ВУЗах, празднование свадебных торжеств. Отметим, что в повседневных ситуациях происходит взаимное сочетание большинства из вышеуказанных целей.

В связи с этим, для сегментации потребителя рынка общественного питания важны не только цели посещения, но и финансово-ментальный портрет потребителя. Выделяют критерий периодичность посещения, предполагающий разовые посещения по поводу того или иного значимого события, когда деньги откладываются заблаговременно, и объем разовых расходов, способность осуществлять тот или иной расход за одно посещение.

Среди представителей городского «среднего класса» и, «бедного слоя населения», посещение того или иного заведения общественного питания является необходимостью удовлетворения чувства голода в обеденное время. Посещение заведений общественного питания в существенной степени зависит от рабочего графика, как правило, ежедневные расходы на прием пищи вне дома являются несущественными, представляя постепенное заимствование западной культуры регулярного, повседневного питания вне дома.

Для определения объёма каждого из сегментов потребителей рынка общественного питания, авторами в процессе мониторинга городского рынка определен усредненный критерий – стоимость одного обращения к заведению общественного питания. Для высокообеспеченного населения средний чек составляет 3000 рублей, для средних слоев населения от 600 до 1500 рублей, для малообеспеченных до 500 рублей. Предположим, что частота посещения заведений общественного питания, среди всех социальных категорий одинакова. Исходя из вышеуказанных данных, структура городского рынка будет выглядеть следующим образом:

- высоко обеспеченные 3%;
- малообеспеченные – 29.75%
- остальные – 58.8%

Осуществляя сегментацию потребителей рынка, необходимо отметить, что во всех социальных группах, за исключением элитного ресторанного сегмента (fine dining), структура потребителей существенно сдвинута в сторону молодых потребителей. Это связано с мобильностью молодёжи, которая большую часть времени находится вне дома не только в дневные, но и в вечерние часы. В данных возрастных категориях существенно преобладают такие мотивы для посещения заведений общественного питания, как "тусовочный", "встреча с друзьями", "романтический ужин".

Для конфигурации рынка услуг общественного питания, ровно, как и для формирования действенной маркетинговой стратегии на данном рынке, весьма существенно, что в динамично развивающихся отраслях такой сферы, как торгово-развлекательная, консалтинговая, финансовая, недвижимость и т.д., преимущественно занята молодежь. Это позволяет рассматривать отрасли рынка, где доминируют представители молодых поколений, как наиболее перспективные. К ним в частности, относятся рестораны, бары, кафе, ориентированные на молодежный досуг.

Так же следует учитывать расположение города Владивосток. Владивосток является столицей Приморского края. Здесь расположено большинство трудовых, производственных и финансовых ресурсов. Город является, ближайшим к странам азиатско-тихоокеанского региона городом с европейской культурой, чем и привлекателен для туристов. Владивосток вошел в топ-10 российских городов для отдыха и туризма по версии "Forbes", а также занял четырнадцатое место в Национальном туристическом рейтинге. Город является центром рекреационного и морского туризма территории залива Петра Великого. На побережье Амурского залива расположена Владивостокская курортная зона, включающая 11 санаториев. Привлекательной для туристов представляется игорная зона "Приморье". Ее главное преимущество – географическая близость Китая. В 2017 году город посетило более 3 млн туристов, что можно отнести к

потенциальным потребителям услуг общественного питания. Основой внутреннего туризма является деловой туризм, на который приходится до 70% въездного потока. Расположение в городе 18 иностранных консульств способствует развитию дипломатического туризма.

1. Исаенко, А.В. Теория и практика исследования качества обслуживания на предприятиях общественного питания: монография / А.В. Исаенко, Е.И. Макринова, А.В. Королев. – Белгород: Изд., 2015. – 45 с.

2. Лисенко, Н.А. Методическое обеспечение комплекса маркетинга / Н.А. Лисенко // Вестник ЮУрГУ. 2015. № 27. 127 с.

3. Развитие общественного питания Белгородской области в 2017 году. – Белгород: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области, 2018. – 26 с.

4. Торговля и платные услуги населению г. Владивосток: ст. сб. – Владивосток: Приморскстат, 2018 – 33с.

Рубрика: Экономика, экспорт

УДК 339.91

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЭКСПОРТНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

М.Ю. Машаров
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В условиях мировой глобализации, ограниченности ресурсов, эффективная экспортная деятельность является залогом успешного развития предприятия. Для расширения возможностей и развития экспортного комплекса под новые условия мира, следует проводить анализ его эффективности.

Ключевые слова и словосочетания: экспорт, эффективность, результативность, экспортные операции, экспортная деятельность.

ECONOMIC EFFICIENCY OF EXPORT ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

In the context of global globalization, limited resources, effective export activity is the key to the successful development of the enterprise. To expand the capabilities and development of the export complex under the new conditions of the world, it is necessary to analyze its effectiveness.

Keywords: export, efficiency, effectiveness, export operations, export activity.

Экспорт является неотъемлемой частью внешней экономической деятельности, развитие экспорта позволяет странам активнее принимать участие в международной торговле и международном разделении труда с целью ускорения социально – экономического развития общества. В свою очередь, увеличение экспортного потенциала, создание условий для сбыта продукции на зарубежных рынках позволит обеспечить получение валюты для импорта товаров, конвертируемость национальных валют и устойчивость их курсов. Можно определенно сказать, что создание и развитие условий производства и экспорта товаров является необходимым условием для обеспечения сильной и независимой внешнеэкономической политики стран.

Актуальность темы. Современный этап развития Российской экономики характеризуется гибкой адаптацией в условиях политической конфронтации и экономических ограничений со стороны ряда западных стран. Актуальность темы заключается в совершенствовании управления внешнеэкономической деятельностью предприятия в условиях преодоления кризиса российской экономики. В данной ситуации анализ экспортной деятельности предлагает пути для развития национального производства, что способствует оздоровлению экономики и становится ведущим фактором экономического роста.

Экспорт товаров это специальный таможенный режим, который характеризуется вывозом тех или иных товаров за пределы страны с целью реализации их на внешнем рынке. Экспортироваться могут не только материальные товары, так же это касается специальных услуг и капитала.

На сегодняшний день можно сказать, что экспорт товаров представляет собой вывоз за границу различных материальных благ или предоставление их иностранному партнеру на возмездной основе, а также производственных услуг, услуг потребительского класса.

Под экспортированием капитала понимается вложение средств в различные сферы и проекты за рубежом, например строительство или предпринимательство, а также эксплуатация различных объектов и предприятий, целью которых является еще большее получение прибыли.

Экспорт так же может выступать результатом международного разделения труда, так же выступает одной из материальных предпосылок импорта, вырученные средства от экспортирования являются основным источником денег для покупки импорта.

Основная потребность стран, заинтересованных в развитии международного бизнеса заключается в повышении эффективности производственной среды и внешнеэкономической деятельности.

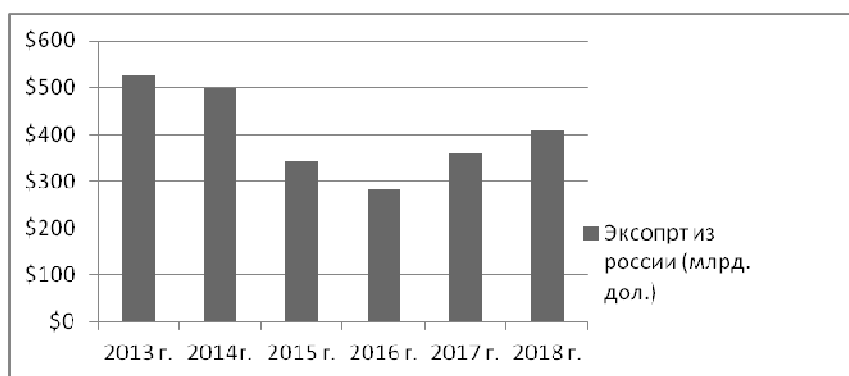


Рис 1. Экспорт Российской продукции

Если раньше развитие национального производства в стране за счет экспорта ресурсов отходила на второй план, а эффективность экспортной деятельности рассматривалась и без особого участия постоянных контактов в международном разделении труда, то после экономического кризиса в 2014 году ситуация изменилась. Кризис 2014 года, значительно повлиял на пересмотр внешнеэкономической деятельности страны и вследствие чего повлиял национальное производство. За неимением импортируемых товаров, потребители покупали товары национальных предприятий. Результаты некоторых сфер производства, таких как производство зерна, превзошло все ожидания, по итогу Россия является крупнейшим экспортером зерна.

Тем не менее, большинство Российских предприятий обладают недостаточными знаниями и ресурсами в сравнении с западными компаниями, что не позволяет в достаточной мере конкурировать на внешнем рынке. Несмотря на некоторое положительную динамику развития собственных национальных продуктов, условия социально-экономического развития и положение Российской Федерации на мировом рынке все так же определяются ценами на углеводороды.

Данные на диаграмме демонстрируют резкое падение экспортной продукции после 2014 г., это связано с тем, что цены на нефтепродукты упали, что привело к девальвации валюты.

Данная модель экспорта в 2014 г. наглядно показала, что не может служить основой укрепления позиции России на мировом рынке, поэтому необходимо выходить на международный рынок с конкурентоспособной промышленной продукцией.

Исходя из вышеперечисленных факторов, предприятиям необходимо тщательно прорабатывать решения в области внешнеэкономической деятельности. Для реализации товаров на внешнем рынке, предприятие должно для себя ответить на следующие вопросы: – реализация экономической деятельности должна осуществляться на внешнем рынке(экспорт товаров) или лучше ограничиться операциями товаров на внутреннем рынке:

– насколько эффективны экспортные операции – насколько рационально использовались ресурсы для осуществления экспортных операций – имеются ли перспективы и возможности повышения эффективности экспортных операций

Прежде чем приступать к оценке эффективности предприятия, необходимо определить сущность самого понятия эффективности. Можно выделить несколько точек зрения, имеющие разные понятия значения эффективности.

– эффективность с точки зрения затрат ресурсов (отношение получение экономического блага к факторам и затратам предприятия на получение этого блага)

– с точки зрения целей и задач (уровень соответствия результатов к какой-либо деятельности, поставленным задачам)

– эффективность с точки зрения оптимальности (отношение того что предприятие в состоянии осуществлять ту деятельность на которую ориентированы, при имеющихся ресурсах, знаний и способностей)

Для положительной деятельности предприятия, эффективность предполагает удовлетворение всех вышеперечисленных понятий эффективности. То есть следует рассматривать понятие эффективности в широком смысле, включающее в себя экономичность результативность и продуктивность (производительность).

Экономичность характеризует затратную часть деятельности. Экономичными решениями называется грамотное соотношение количества и качества необходимых ресурсов, их приобретение и использование, которых происходит с минимальными возможными издержками. Здесь экономичность понимается как отсутствие расточительности.

Продуктивность определяется как отношение объемов продукции с величиной затрат на ее производство. Применяются показатели производительности труда и других факторов затрат, так же используются интегральные индикаторы, соизмеряющие с результатами расходы разных видов ресурсов.

Результативность отражает соответствие доходов и их результатов тем или иным целям. Если при оценке производительности внимание акцентируется на объемах продукции как таковой, то при анализе результативности – на мере ее соответствия конкретным потребностям общества или фирмы.

Таким образом, можно сказать, что экономическая эффективность включает в себя комплексное отражение всех конечных результатов эксплуатации ресурсов для достижения деятельности предприятия. Следует рассматривать эффективность как «набор финансовых и нефинансовых показателей предприятия»

Выделим некоторые коэффициенты эффективности экспорта, для характеристики достижения целей, т.е. для оценки целевой эффективности.

Наиболее подходящим является показатель выполнения экспортных контрактов:

$$K_{\text{вып}} = \frac{q_1}{q_0},$$

где q_1 , q_0 – физический объем контрактных обязательств, соответственно, фактически выполненных и установленных при подписании контрактов.

Абсолютный размер отклонения фактической поставки от условий контракта определяется разностью данных показателей $q_1 - q_0$. Однако, как правило, анализ производится в стоимостном выражении. Коэффициент выполнения экспортных контрактов имеет вид:

$$K_{\text{вып}} = \frac{N_1}{N_0},$$

где N_1 , N_0 – является общей стоимостью экспортных поставок (выручка), т.е. установленных при подписании контракта.

Стоимость экспортных контрактов (т.е. выручка от их выполнения) представляет собой произведение ряда независимых компонентов и может быть представлен следующим образом:

$$K_{\text{вып}} = \frac{\sum P_1 K_1 q_1}{\sum P_0 K_0 q_0}$$

где P_1 , P_0 – цены в иностранной валюте, установленные при подписании контрактов;

K_1 , K_0 – курс Банка России к иностранной валюте, соответственно, на момент выполнения и подписания контракта.

Наиболее часто при оценки эффективности экспорта имеется ввиду только затратная (ресурсная) модель эффективности, она выражается через показатели рентабельности, в частности показатель рентабельности затрат R_3 :

$$R_3 = \frac{\Pi}{З} 100\%$$

где Π – прибыль от выполнения экспортных операций;
 $З$ – совокупные затраты по экспортным операциям.

Оценка эффективности с точки зрения экономичности выражается в отношении фактических затрат на планируемый (базовый) экспорт:

$$K_{эк} = \frac{З_1}{З_0}$$

где $K_{эк}$ назовем индексом экономичности, $З_1$, $З_0$ – совокупные затраты по экспортным операциям, соответственно фактические и планируемые.

Наиболее общим показателем, характеризующим результаты экспорта, является рентабельность продаж:

$$R_{пр} = \frac{\Pi}{BP} 100\%$$

где Π – прибыль от выполнения экспортных операций; BP – выручка от продаж по экспортным операциям.

Экспортная деятельность Китая и России.

За последние 5 лет количество предприятий занимающихся экспортной деятельностью в России увеличилось в несколько раз. В 2014 г. количество малых предприятий составило 9536, количество средних по размерам предприятий составило 1084 по стране.

На начало 2018 г. число малых предприятий увеличилось почти в 4 раза и составило 44410, в то время число средних предприятий составило 3003 компаний.

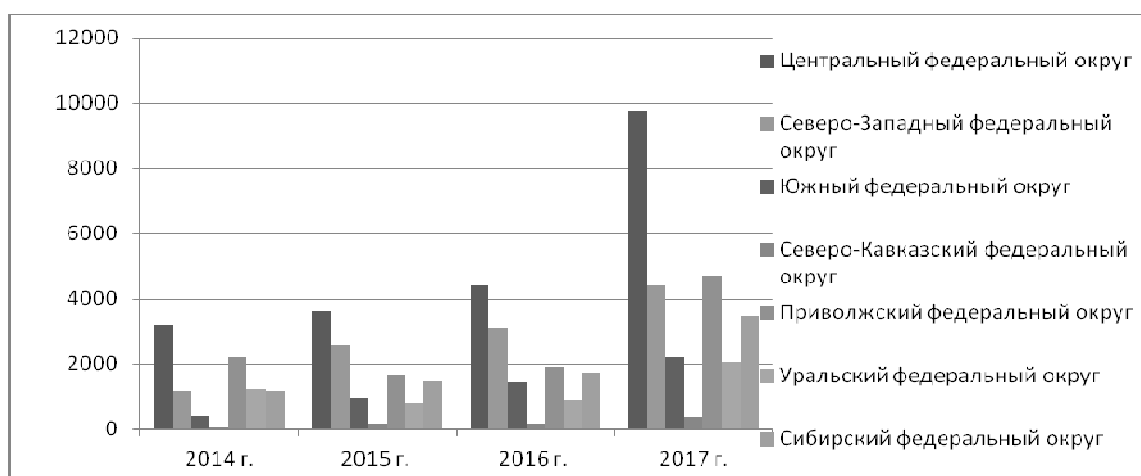


Рис. 2. Количество малых предприятий, осуществляющих экспортную деятельность распределенных по федеральным округам

Как уже говорилось ранее, основным товаром, который экспортирует Россия, является нефть и нефтепродукты, они составляют 46% российского экспорта. Другими сырьевыми продуктами являются черные металлы, драгоценные камни, медь, древесина, каменный уголь. Так развитие сельского сектора, привело к увеличению производительности зерна, и в следствии чего Россия является первой страной по экспорту пшеницы (рис. 3).

СТРУКТУРА РОССИЙСКОГО ЭКСПОРТА



Рис. 3. Структура Российского экспорта

ВНЕШНЯЯ ТОРГОВЛЯ РОССИИ С ОТДЕЛЬНЫМИ ГРУППАМИ СТРАН, МЛРД. \$

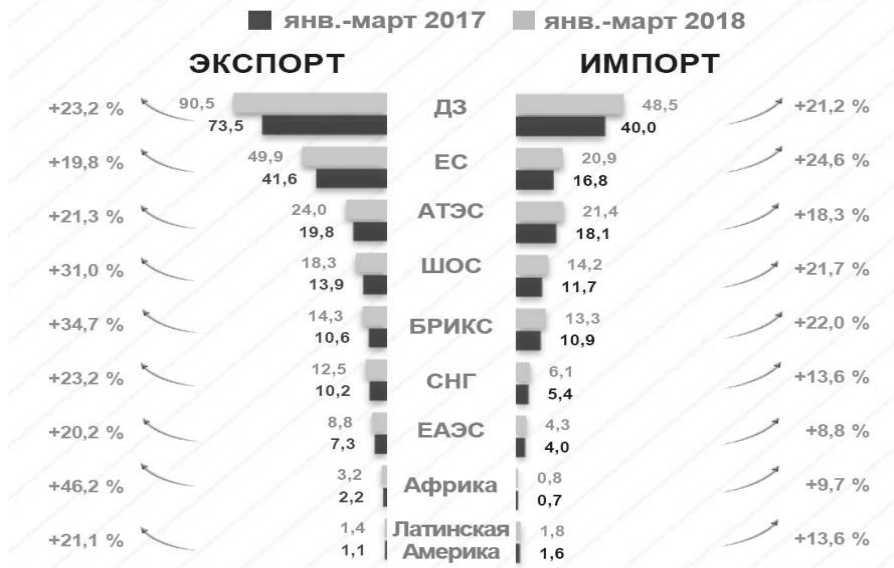


Рис. 4. Внешняя торговля России с отдельными группами стран

По таможенным данным Китая, статистика показала, что в 2017 г. страна увеличила экспорт и импорт товаров в денежном выражении. Экспорт Китая (КНР) увеличился на 8,3% до 2 271 млрд.долл., а импорт увеличился на 15,9%, до 1 840 млрд.долл. Таким образом сальдо торгового баланса страны незначительно снизилось, но при этом, осталось на в положительной зоне, что свидетельствует о статусе страны по отношению к мировому рынку как поставщика.

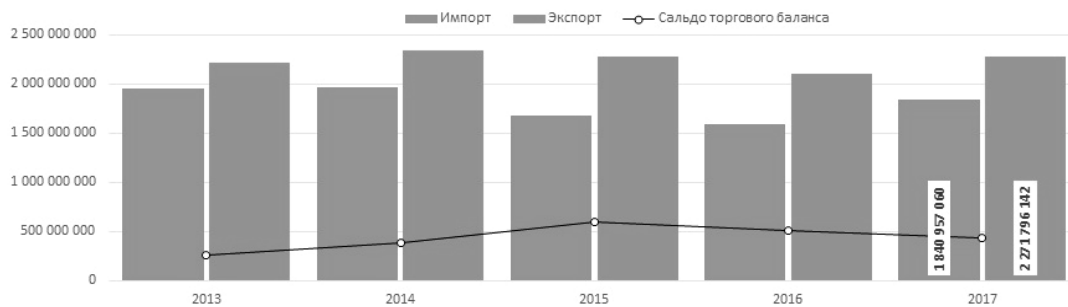


Рис. 5. Таможенные данные Китая (КНР): импорт, экспорт и сальдо торгового баланса в 2013-2017 гг, тыс.долл.

По данным таможенной статистики Китая можно выделить следующую группу товаров: электрические машины и оборудование и их части с долей 26,37%, машины, механические устройства, ядерные реакторы, котлы и их части с долей 16,86%, мебель; постельные принадлежности, матрасы, предметы одежды и аксессуаров для одежды, не вязаные, предметы одежды и аксессуаров для одежды трикотажные и вязаные, оптические, фотографические, кинематографические, измерительные, контрольные, прецизионные, медицинские приборы, пластмассы и изделия из них, средства наземного транспорта, кроме железнодорожного или трамвайного, изделия из железа или стали и игрушки, игры и спортивные принадлежности.

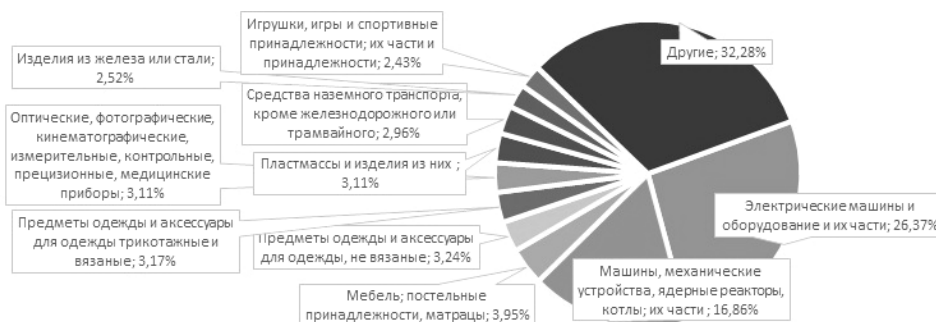


Рис. 6. Структура Китайского экспорта

Основными странами, куда экспортирует свою продукцию Китай, являются США с долей в 19% Гонконг с долей 12,37%, Япония с долей 6,05%, Республика Корея с долей 4,53%, а также страны: Вьетнам, Германия, Индия, Нидерланды, Великобритания и Сингапур. Россия также импортирует из страны свои товары. Доля России в экспорте Китая (КНР) составляет в 2017 году 1,9%.

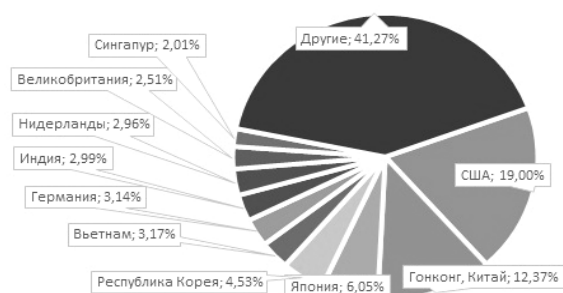


Рис. 7. Внешняя торговля с другими странами

Следует отметить, экономическая эффективность экспортной деятельности предприятия зависит, в том числе и от государственной принадлежности.

На примере восточного экономического соседа Китая, можно разобрать, как страна, которая 70 лет назад почти ничего не имела, стала самым большим экспортером в мире.

Если брать в пример экономику Китая, то можно отметить что китайский экспорт ведет к экстенсивному увеличению бизнеса. За счет большего объема человеческих ресурсов происходит повышение показателя ВВП Китая.

Экстенсивный рост – это повышение показателя валового внутреннего продукта за счёт увеличения количества ресурсов, затрачиваемых при производстве. В этом случае экономическое развитие достигается путём использования благ, которые имеются в стране, но на данный момент не нашедшие применения. При этом производитель не уделяет внимания внутреннему развитию предприятия, черпая источники производства извне. Экстенсивный рост не подразумевает повышения производительности труда как самих рабочих, так и техники.

Исторические предпосылки для развития экспорта из Китая: Минусы: – большое количество населения – низкий уровень жизни – основа экономики Китая – сельское хозяйство – отсутствие промышленности

Эти особенности и угроза массового голода громадного населения Китайской Народной Республики заставили тогдашнее руководство, в частности руководителя КПК (Коммунистиче-

ской Партии Китая) Ден Сяо Пина задуматься о том каким образом выйти из этой ситуации и превратить минусы в плюсы.

- Самый главный плюс – это абсолютно дешевая рабочая сила и самая многочисленная в мире на тот момент. Общеизвестно, что основой себестоимости любого продукта являются: сырье, энергетические затраты и стоимость рабочей силы. В тот момент на фоне экономического роста западных стран и защиты интересов рабочих профсоюзами шло постоянное увеличение заработной платы, что естественно вело к увеличению себестоимости продукции и уменьшению прибыли компаний и корпораций. И на фоне этого западные компании постоянно искали возможности перенести свои производства в страны с дешевой рабочей силой. Такая потребность оказалась как нельзя кстати для голодающей страны, экономическая реформа которую начало руководство Китая из необходимости «прокормить» огромное и постоянно растущее население, стало плюсом и главной особенностью внешней экономики КНР.

Также еще один минус, который превратили в плюс – это отсутствие промышленного производства.

Поэтому Китай предложил западным корпорациям организовывать производственные площадки в Китае на льготных условиях, – в частности это дешевая рабочая сила, создание особых экономических зон с льготным налогообложением. Основные принципы заключались в следующем:

Западные компании строят за свой счет на территории Китая промышленные производства – фабрики, заводы по выпуску различных видов продукции – обувь, одежда, электроника, автомобильные заводы, заводы по выпуску промышленного оборудования, на которых трудятся китайские рабочие получающие по сравнению с западными рабочими значительно меньшую заработную плату, но эта заработная плата в несколько раз превышала ту, которую эти рабочие могли заработать на китайских предприятиях или тем более в деревнях выращивая сельскохозяйственную продукцию. В течении нескольких лет в Китае было построено большое количество заводов на которых западные компании выпускали продукцию для потребителей в западных странах.

Таким образом, китайское руководство смогло решить вопрос о том, как накормить растущее население.

Еще одним принципом было условие: – в течение нескольких лет прибыль от выпуска продукции того или иного предприятия полностью принадлежало западной компании, затем через несколько лет соотношение менялось и часть прибыли поступало китайскому государству. После китайское государство за счет своей прибыли выкупало у иностранной компании эту фабрику или завод и это предприятие уже работало как китайское.

Таким образом, Китайское руководство начало решать вопрос о создании собственного промышленного производства. И в настоящий момент экономика Китая является по объемам производства первой экономикой мира, и китайский юань является стабильной конвертируемой мировой валютой.

Это определяет и структуру, и характер экспортных операций китайских компаний – основной особенностью, как и в развитых странах мира, является – экстенсивный характер роста экономики предприятия при экспорте, т.е. экспорт увеличивает количество выпускаемой продукции, что влечет увеличение выручки предприятия.

В качестве примера можно рассмотреть одну из крупных почтовых – транспортных компаний «STO EXPRESS». Компания была основана в 1993 году и на сегодняшний день является одной из самых крупных служб доставки в стране. Компания входит в 10 крупнейших компаний Китая по оказанию услуг по доставке товаров. По статистике, каждая четвертая посылка в Китае обрабатывается именно STO Express. Главный офис расположен в Шанхае. Всего же по Китаю насчитывается 4000 дополнительных офисов. Средняя скорость доставки по Китаю составляет от 2 до 5 дней. Такая низкая скорость обусловлена тем, что доставка осуществляется исключительно наземным транспортом. Стоимость за первый килограмм составляет 15 юаней, а каждый последующий 3 юаня.

Компания так же насчитывает более 1500 филиалов и пунктов обслуживания, более 20 000 магазинов, 12 000 поселковых отделений, где работает более 300 000 человек. В 2016 году сеть «СТО Экспресс» охватила 38 стран с более 70 городами и регионами. Компания создает свои офисы и отделения во многих странах мира, в том числе и в России.

Во Владивостоке было создано головное отделение «STO EXPRESS», которое и занимается развитием почтовой сети в России. На сегодняшний момент созданы отделения во Владивостоке, Хабаровске, Иркутске, Улан-Уде, Новосибирске, Москве, Санкт-Петербурге, Чите, Находка и других городах.

Основной бизнес компании это оказание почтовых услуг, и соответственно оказание таких услуг на территории другой страны, в частности России – это экспорт для этой компании. Учитывая, что китайский юань стабилен в течение многих лет и курсовые колебания невелики, фактически экономическая эффективность экспортной деятельности для «STO EXPRESS» заключается в физическом увеличении продаж за счет развития сети доставки в другой стране и соответственно в увеличении валовой выручки в юанях. Т.е. экономическая эффективность от экспортной деятельности имеет экстенсивный характер и не зависит от курсовой разницы.

Российский экспорт играет важную роль для экономики страны, исторически сложилось, что именно экспорт товаров и услуг, в частности природных ресурсов, остается неотъемлемой и важной составляющей, определяющей характер всей российской экономики. Но в настоящее время, в силу геополитической нестабильности, падения платежеспособного спроса и высокой волатильности цен, для предприятий экспортирующих продукцию на внешний рынок открывается возможность повысить свой доход, за счет разницы в валютном курсе.

Для понимания принципов эффективности российского экспорта, на примере российской компании «Интеррыбфлот» можно провести сравнительный анализ предприятия. Компания ООО «Интеррыбфлот» начала свою деятельность в 1999 году. Компания является крупным поставщиком качественных, свежих морепродуктов на рынок Приморья, Дальнего Востока, Кореи, Китая, США, Тайваня и пр. В деятельность компании входят рыболовство переработка и консервирование рыбы, оптовая и розничная торговля.

В 2013 г. общая выручка компании составила 42 млн.р., большая часть выручки пришлась на экспорт и составила 34 млн.р. В долларовом эквиваленте, при курсовой разнице в 31,9 руб./дол. и общем объеме в 119 тон экспортимруемой продукции сумма реализации составила 1млн.79 тыс. дол.

В 2017 г. общая выручка компании увеличилась почти в два раза и составила 80 млн. руб. Экспорт продукции за рубеж составил 61 млн. руб., что он тоже увеличился почти в два раза. Объем реализованной продукции в 2017 г. почти не изменился и составил 121 тонну, но валютный курс 2017г. составлял 58,3 руб./дол.

В китайском экспорте эффективность строится на экстенсивном расширении бизнеса, в России экономическая эффективность добавляется за счет курсовой разницы. В этом и заключается принципиальное различие экспорта для китайских и российских компаний.

Таким образом, разобрав понятие экономической эффективности, проведя анализы экспортной деятельности на примере китайской и российской компании, мы можем заключить, что эффективность экспорта представляет собой многогранное явление, включающее в себя продуктивность, экономичность и результативность, и проявляющееся в том, что необходимые товар или услуга находят спрос на международном рынке. А при должном управлении, эффективность экспортной деятельности предприятия, приводит к расширению сферы влияния и увеличению объема продукции удовлетворяющих запросы потребителей, что приводит к увеличению прибыли.

1. Товарная структура экспорта Российской Федерации [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/vnesh-t/ts-exp.xls

2. Ионова, А.Ф. Учет и анализ внешнеэкономической деятельности: учебно–практическое пособие / А.Ф. Ионова, Н.А. Тарасова. – М: ТК Велби, 2009. – 352 с.

3. Служба доставки STO Express (申通快递). [Электронный ресурс] // STO Express – ООО Дальний Восток: официальный сайт организации. URL: <http://stodv.ru/about/>

4. Валютные разницы. Внешнеэкономическая деятельность [Электронный ресурс] // «Referent» – законы и кодексы, налоговый и бухгалтерский учет URL: <https://www.referent.ru/48/213076>

5. Компания по добыче и переработки водных биологических ресурсов Интеррыбфлот [Электронный ресурс] // ООО «Интеррыбфлот» URL: <http://interrybflot.ru/>

6. Ден Сяо Пин и его экономические реформы [Электронный ресурс] // Электронный новостной журнал FB.ru URL: <http://fb.ru/article/264312/den-syaopin-i-ego-ekonomicheskie-reformyi>

7. Экономическое развитие Китая [Электронный ресурс] // электронный справочник spravochnick.ru. URL: https://spravochnick.ru/ekonomika/ponyatie_ekonomicheskogo_razvitiya/ekonomicheskoe_razvitiye_kitaya/

8. Таможенные данные Китая [Электронный ресурс] // Таможенная статистика. «Industrial Marketing Research Group». URL: http://www.imrg.ru/china_customs_data.html

ИНФОРМАЦИОННАЯ ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОР УДЕРЖАНИЯ МОЛОДЕЖИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

А.К. Назина, В.А. Федорова
бакалавры
Н.Р. Пашук
научный руководитель

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Последние годы актуальной проблемой социально-экономического развития Приморского края является отток молодежи. В данной работе был проведен опрос, по результатам которого было установлено, что большинство респондентов не информированы о проводимых в регионе мероприятиях и программах в сфере молодежной политики, что послужило основанием для формулировки рекомендаций и предложений по повышению уровня информированности.

Ключевые слова и словосочетания: миграция молодежи, Приморский край, молодежная политика, информационная обеспеченность, перспективы развития..

INFORMATION PROVISION OF THE POPULATION AS A FACTOR IN RETAINING YOUTH OF PRIMORSKY TERRITORY

Recent years, the actual problem of the socio-economic development of Primorsky Territory is the outflow of young people. In this paper, a survey was conducted, the results of which revealed that the majority of respondents are not informed about the activities and programs in the region in the field of youth policy in the region, which served as the basis for formulating recommendations and proposals for raising awareness.

Keywords: youth migration, Primorsky Territory, youth policy, information security, development prospects.

Последние годы государство РФ уделяет особое внимание развитию ДВФО, в связи с чем была утверждена стратегия социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года. основными приоритетами которой является улучшение и стабилизация демографической ситуации в регионе [6].

Также, на заседании президиума Госсовета президент Российской Федерации В.В. Путин в качестве основной проблемы развития Дальнего Востока обозначает миграцию трудоспособного населения в европейскую часть страны [1].

В частности, меры по решению проблемы миграции молодежи содержатся в программах по развитию Приморского края.

Проводиться достаточно большое количество разных программ: программа «Квартира молодой семье», краевая целевая программы «Развитие профессионального образования Приморского края на 2011-2015 годы»; премия «Молодёжный вектор»; премия молодежи города Владивостока «Есть за что!»; конкурс грантов «Молодёжная инициатива»; проект «Молодежь – территориям Приморья!»; муниципальная программа «Молодежь – Владивостоку» и мн. др. [3-5].

На основании статистических данных оттока жителей из Приморского края за последние 10 лет, которые представлены на рис. 1, можно заметить, что, количество выбывших людей выросло практически в два раза [2].



Рис. 1. Динамика выбывших из Приморского края за период 2008–2017 гг.

Основная цель работы – проведение анализа уровня информативности молодёжи Приморского края о существующих в регионе мерах поддержки и перспективах развития.

В рамках поставленной цели, решаются следующие задачи:

- провести анкетирование старшеклассников, студентов и рабочей молодежи на предмет заинтересованности проживания в Приморском крае и уровне информативности о перспективах развития в регионе;
- проанализировать данные анкетирования с целью анализа уровня информативности молодежи о существующих в регионе мерах поддержки и перспективах развития;
- сформулировать предложения по повышению уровня информационной обеспеченности и доступности о существующих мерах поддержки молодежи и перспективах развития.

С целью выявления причин миграции молодежи, был проведен опрос среди школьников, студентов и работающей молодежи. Больше внимание было уделено анализу результатов среди школьников и студентов, т.к. данная категория – основная часть переезжающих. Всего опрос прошли 152 человека, из которых более половины являлись школьниками. Структура и состав респондентов представлены на рис. 2.

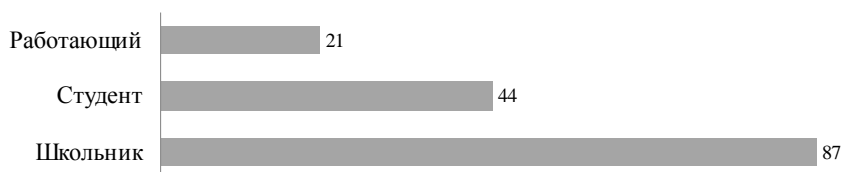


Рис. 2. Состав и количество респондентов

О своем желании покинуть Приморский край изъявили 41,4% из числа опрошенных, 34,9% ещё не приняли окончательное решение, и только 23,7% респондентов собираются остаться на территории Приморского края.

Большинство респондентов, из тех, которые решили остаться, все устраивает (51,1%), но, при этом 41,3% просто не имеют возможности переехать, таким образом, их можно отнести к категории опрошиваемых, которые имеют желание покинуть Приморский край, но по материальным или личным причинам не могут этого сделать.

Из числа респондентов, собирающихся покинуть Приморье, равное количество опрошиваемых хотят переехать в Центральную Россию или в другую страну (по 38,6%), 7,8% на юг России; 6,1% на северо-запад или в другой регион Дальнего востока, Сибирь и Урал выбрали лишь по 1,5%.

В основном, респонденты не удовлетворены отсутствием перспектив развития (27%) и высокими ценами движимое и недвижимое имущество и продукты питания (25%). Результаты опроса молодежи об основных проблемах Приморского края представлены на рисунке 3.

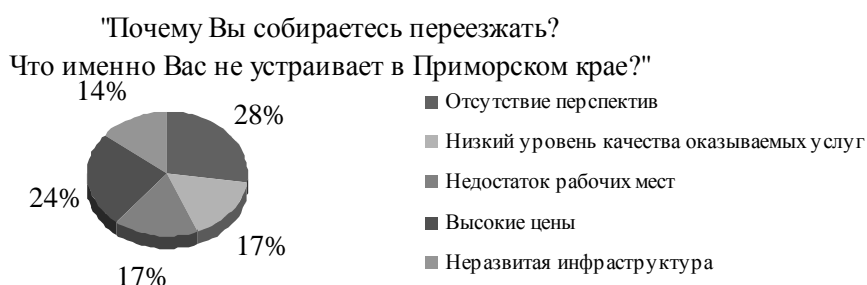


Рис.3. Результаты опроса молодежи об основных проблемах Приморского края

По нашему мнению, основная проблема заключается в том, что население указанной возрастной категории, предполагая, что в Приморском крае отсутствуют перспективы развития молодежи, не знают о работе организаций в сфере молодежной политики. Доказательством данного факта служат следующие результаты опроса. Примечательно, что 36% опрошенных никогда не слышали о функционирующих в регионе молодежных организациях и были удивлены их существованию. При этом, всего 21% знают о работе Департамента молодежи При-

морского края и Управления по делам молодёжи города Владивостока и лишь единицы слышали об остальных организациях, которые были представлены в опросе: (Автономная некоммерческая организация «Центр содействия развитию молодежи Приморского края»; Фонд "Татьянин День"; МКУ «Молодежный ресурсный центр», Молодежное правительство Приморского края).

Также, большинство респондентов никогда не слышали и о мероприятиях и государственных программах, направленных на развитие и поддержку молодёжи края (53,9%), что, по нашему мнению, является большой ошибкой и проблемой, ведь эффективная информационная обеспеченность и осведомленность может стать реальной причиной для того, чтобы задержаться в родном крае. Самой узнаваемой среди анкетированных стала программа «Квартира молодой семье», о ней слышали 36,8%, что продемонстрировано на рисунке 4.



Рис. 4. Результаты опроса об информационной обеспеченности молодежи о мероприятиях в сфере молодежной политики

Это слишком низкий процент, чтобы утверждать, что у данных программ и проектов широкая аудитория и хорошее информационное обеспечение. В ходе проведенного опроса, можно сделать вывод, что, число респондентов, изъявивших желание покинуть Приморский край, по причине отсутствия перспектив и возможностей развития, в большинстве не располагают никакой информацией о проводимых в регионе мероприятиях и программах развития и поддержки молодежи.

В связи с этим, предлагается ряд рекомендаций по повышению уровня информационной доступности и обеспеченности о действующих мерах поддержки, которые можно осуществить в пределах деятельности образовательных организаций:

- закрепить за классными руководителями (кураторами) освящение мероприятий, проводимых на территории края, на классных (кураторских) часах;
- интегрировать участие в молодежных мероприятиях в рамках реализации образовательных программ, при условии, что данные мероприятия соответствуют стандартам дисциплины.
- пересмотреть систему мотивации школьников и студентов за участие в мероприятиях.

Помимо этого, по нашему мнению, необходимо наладить осуществление контроля над информационной открытостью сайтов организаций, реализующих мероприятия в сфере молодежной политики. Стоит отметить, что некоторые из представленных в опросе организаций, не имеют официальных сайтов. Также, для привлечения молодежи можно расширить информационную обеспеченность о проводимых мероприятиях в современных социальных сетях.

1. Заседание президиума Госсовета. 2018 [электронный ресурс] URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/58506> (дата обращения: 25.04.2019);

2. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю. [сайт] URL: <http://primstat.gks.ru/> (дата обращения: 25.04.2019)

3. Постановление Администрации города Владивостока от 19 сентября 2013 года № 2701 «Об утверждении муниципальной программы "Молодежь – Владивостоку" на 2014 – 2024 годы» (Утверждено Администрацией города Владивостока постановлением от 19 сентября 2013 года N 2701

4. Постановление Законодательного собрания Приморского края от 14 мая 2003 года № 306 «О краевой целевой программе "Квартира молодой семье" на 2002-2010 годы» (Утверждено постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2004 г. № 361);

5. Распоряжение Администрации Приморского края от 14 июля 2011 года № 185-па О краевой целевой программе "Развитие профессионального образования Приморского края на 2011-2015 годы" (Утверждено постановлением Администрации Приморского края от 14 июля 2011 года N 185-па);

6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2009 года № 2094-р «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года» (Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2009 г. N 2094-р);

Рубрика: Перспективы социально-экономического развития Дальнего Востока с учётом современных тенденций сотрудничества стран АТР

УДК 332.1

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ГЕКТАР: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

А.С. Попова, Д.В. Захарова
бакалавры

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В данной статье рассмотрены основные положения и проблемы реализации закона «Об особенностях предоставления гражданам земельных участков в Дальневосточном федеральном округе». Показано, каковы наиболее значимые причины оттока населения из Дальневосточного региона в другие, более развитые и благоприятные регионы. В ходе исследования было выяснено, что данная программа недоработана и имеет ряд недочетов.

Ключевые слова и словосочетания: дальневосточный гектар, программа, внедрение закона, проблемы, Дальний Восток..

HECTARE FAR EAST: PROBLEMS OF IMPLEMENTATION

This article describes the main provisions and problems of implementation of the law "On the peculiarities of granting land plots to citizens in the far Eastern Federal district". It is shown what are the most significant reasons for the outflow of population from the far East to other, more developed and favorable regions. In the course of the study it was found out that this program is unfinished and has a number of shortcomings.

Keywords: Far Eastern hectare, program, implementation of the law, problems, Far East.

По данным специалистов, за последние 20 лет численность населения Дальнего Востока сократилась на 20 %. Данные позволяют провести классификацию причин оттока населения по трем категориям: социальные; финансовые; природно-климатические.

К наиболее значимым социальным проблемам можно отнести следующие:

- низкое качество жилых помещений. Так более половины всех жилых помещений обеспечены не всеми видами благоустройств (в некоторых квартирах отсутствует электрическое освещение, отопление, водопровод и т.д.);
- высокий уровень преступности. В 2015 году Дальний Восток занимал 2 место в рейтинге по уровню преступности субъектов РФ;
- слабо развитая дорожно-транспортная инфраструктура.

Основными финансовыми проблемами являются:

- безработица. По данным службы занятости населения регионов Дальнего Востока, на всех территориях постоянно увеличивается число работников, находящихся в вынужденном простое, а также происходят сокращения сотрудников;
- низкий уровень оплаты труда. Доля населения с доходами ниже прожиточного минимума составляет пятую часть всего населения округа.

Вышеупомянутые проблемы Дальнего Востока приводят к оттоку населения в другие, более развитые и благоприятные регионы. В связи с этим округ не имеет возможности в полной мере реализовать свой ресурсный и промышленный потенциал. Этому должна была способствовать программа «Дальневосточный гектар». Летом 2016 года россияне познакомились с зако-

ном, на основании которого они теперь могут бесплатно получить один гектар земли на территории Дальнего Востока.

Целью исследования является изучение проблем реализации программы «Дальневосточный гектар».

Задачи:

- 1) рассмотреть основные понятия дальневосточного гектара;
- 2) изучить внедрение закона «Об особенностях предоставления гражданам земельных участков в Дальневосточном федеральном округе»;
- 3) выявить актуальные проблемы «дальневосточного гектара».

Объектом исследования выступает дальневосточный регион. Предмет – проблемы реализации программы «Дальневосточный гектар».

Методы исследования, используемые при выполнении научно-исследовательской работы: сбор информации; анализ литературы и материалов сети Internet; анализ различных источников для получения максимально точной информации; обобщение; конкретизация; описание.

Вопрос о раздаче свободных дальневосточных наделов был подан на рассмотрение в Думу зимой в 2015 году, а весной 2016 года в 3 чтении закон в итоге приняли. Закон должен был дать толчок для освоения дальневосточных территорий и создания условий для привлечения населения на Дальний Восток, в частности в Приморский край, с целью его развития. Данная программа должна была стать альтернативой ТОРАМ (Территории Опережающего Развития), которые не работали в нужной степени, а задача освоения Дальнего Востока оставалась. Основные положения закона следующие.

1. Гектар может получить только гражданин РФ, любого пола и возраста.
2. Один гражданин не может получить больше гектара. Но несколько граждан могут объединиться и получить объединенный для общих целей – например, 10 гектаров на десять человек.
3. Переезжать на постоянное проживание в дальневосточные регионы закон не требует.
4. В безвозмездное пользование предоставляются только удаленные от городов и больших поселков участки, расположенные не менее чем в 10 км от населенных пунктов с населением более 50 тыс. жителей и не менее чем в 20 км при населении более 300 тыс.
5. Участки выделяются по упрощенному порядку – без проведения кадастровых работ и вынесения границ на местность.
6. Для облегчения получения надела, все желающие могут пройти регистрацию в интернете на сайте «надальнийвосток.рф» или на ресурсе Госуслуг, а дальше в онлайн-режиме подобрать понравившуюся территорию.
7. Выбрав себе участок, надо сформировать заявку на его оформление, приложив документы, подтверждающие личность. Заявка отправляется в региональный орган регистрации прав.
8. В течение первого года нужно определиться, использовать землю. В течение пяти лет – реально начать использовать, и тогда она перейдет в собственность.

В качестве бонуса государство предлагает меры поддержки: льготную ипотеку, субсидирование бизнеса и подъемные, но, ни одна из мер поддержки в законе не прописана. При этом точных данных по подъемным средствам нет. В рамках программы предусмотрены 225 тыс. руб., которые получают не переселенцы, а предприятия – участники программы в качестве компенсации за организацию переезда, аренду жилья, обучение специалистов и другие цели. [12, с. 251]

Вопрос поддержки переселенцев исчисляется десятками тысяч, в то время как по разным оценкам для переезда нужны миллионы: строительство дома и его обустройство, покупка машины и т.д. Учитывая, что 55% участников программы планируют построить дом и разбить приусадебный участок для личного подсобного хозяйства, ожидая хорошие подъемные, можно прогнозировать, что 55% полученных земель не будут освоены. [8, с. 251]

Власти рассчитывали на эффект бесплатности, который привлечет россиян, но при реализации программы возникли различные проблемы инфраструктурного характера, а именно:

- куда должны приехать люди – никакой инфраструктуры для них не предусмотрено. Власти могут рассмотреть вопрос строительства дороги и прокладки энергетики лишь при коллективной заявке от 20 человек;
- нет автомобильных дорог. Вероятно, дорога соответствует понятию «бездорожье», в таком случае в дождливое время собственник сможет приехать туда разве что на вертолете;
- вопрос о тепло-, энерго-, водо- и газоснабжении, и о доступности детских садов, школ, медицинских учреждений и магазинов.

При таких условиях встает вопрос о целесообразности получения дальневосточного гектара а тем более переезда, тогда как можно недорого приобрести этот гектар в центре, в заброшенной деревне, где хотя бы инфраструктура какая-то есть и транспортное сообщение. Да и освоение обойдется дешевле.

Отдачу от гектара получить смогут лишь люди состоятельные, которые приедут осваивать землю со своими средствами. Жилье построить – это либо свои средства нужны, либо ипотека. Озвученная льготная ипотека под данную программу в законе не прописана. Тогда возникает вопрос, если в другом регионе есть жилье, зачем отправляться на Дальний восток.

Самый главный вопрос, который задает любой переселенец – на что кроме гектара земли можно ему рассчитывать? В случае переезда безработного на Дальний Восток он получает подъемные в размере единовременной выплаты от одного до пяти пособий по безработице, то есть сумма подъемных равна от 4,9 тыс. до 24,5 тысяч рублей. [21, с. 251]. Что касается работы, то здесь тоже есть проблема: содействие в поиске работы, которое сводится к тому, что переселенцу предлагается откликнуться на вакансию на сайте и выслать свое резюме. В чем здесь мера поддержки, когда резидент ищет работу сам, непонятно.

Еще одна проблема реализации данной программы – это вопросы экологии. Согласно закону о гектаре разрешено осуществление любой деятельности, не запрещенной российским законодательством. Даже лес и тот можно продавать. А значит нет никаких барьеров для предпринимчивых бизнесменов для вырубки леса и продажи его в Китай. И хотя может через 5 лет потенциальный собственник и не будет оформлять участок, но за этот срок он может существенно подорвать экологию этого гектара.

Статистические данные осуществления и реализации программы «Дальневосточный гектар» таковы на сегодняшний день. Подано свыше 69 тысяч заявок. Если бы вся эта масса людей действительно имела намерение и решимость переехать, то статистические показатели региона были бы существенно улучшены. За все время реализации программы «Дальневосточный гектар» мерами поддержки воспользовались 1569 граждан на сумму около 257 млн рублей. Больше всего заявлений подано в Приморском крае – более 43 тысяч. На втором месте Республика Саха (Якутия) с 19,4 тыс. заявлений, на третьем – Хабаровский край с 16,4 тысячами. На Сахалине подано 13,4 тыс. заявлений, в Амурской области – 7,6 тыс., на Камчатке – более 4 тыс., в Еврейской автономной области – 2,3 тыс., в Магаданской области – почти 2 тысячи. Меньше всего подано на Чукотке – около 400 заявлений (рис. 1).



Рис. 1. Количество воспользовавшихся программой «Дальневосточный гектар» по ДФО

Программа «Дальневосточный гектар» дала импульс созданию общественных объединений граждан и формированию отраслевых сообществ. К примеру, в текущем году было создано Межрегиональное общественное движение «Мы – Гектарщики!» и формируется туристическое сообщество.

В общем можно сказать, что производственный и ресурсный потенциал Дальнего Востока расходуется неэффективно. Связано это с нехваткой трудовых ресурсов, низкой плотностью и численностью населения. Основными причинами такой тенденции являются: суровые природно-климатические условия, дифференциация регионов по уровню доходов населения, слабая развитость транспортной инфраструктуры и отсутствие основных объектов социальной инфраструктуры. Все эти факторы создают необходимость для разработки новых подходов к миграционной политике, совершенствования существующего миграционного законодательства, а

также создание благоприятного инвестиционного климата. Только при активной государственной поддержке, проработанной нормативной базе будет возможно создать благоприятные условия для переселения населения на дальневосточные территории и сокращения его оттока.

1. Авдулов, А.Н. Власть. Наука. Общество. Система государственной поддержки научно-технической деятельности: опыт США./ А.Н. Авдулов. – М.: ИЛ, 2017. – 285 с.
2. Аржанцев, Д. Государственная поддержка малого бизнеса в сельском хозяйстве./ Д. Аржанцев. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. – 180 с.
3. Гопта, И. Государственная поддержка инновационного предпринимательства / И. Гопта. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. – 232 с.
4. Симачев Ю.В. Государственная антикризисная поддержка крупных и системообразующих компаний. Направления, особенности и уроки российской практики / Ю.В. Симачев. – М.: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2017. – 274 с.
5. Самыгин Д. Государственная поддержка сельскохозяйственных организаций / Д. Самыгин. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. – 136 с.
6. Зайцев, О.А. Государственная защита участников уголовного процесса: монография / О.А. Зайцев. – М.: Экзамен, 2017. – 512 с.
7. Сиваев, С.Б. Государственная поддержка жилищного строительства и развития коммунальной инфраструктуры / С.Б. Сиваев. – М.: Дело АНХ, 2017.– 264 с.
8. Солдатова, И. Государственная поддержка сельского хозяйства: современные ориентиры / И. Солдатова. – М.: Palmarium Academic Publishing, 2017. – 150 с.
9. Степаненко, Д. Государственная поддержка инновационной деятельности / Д. Степаненко. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. – 344 с.
10. Швецов, А.Н. Государственная поддержка российских городов / А.Н. Швецов. – М.: Едиториал УРСС, 2017. – 160 с.

Рубрика: Экономическая социология и демография

УДК 325.1(571.63)

ОЦЕНКА ПРИЧИН МИГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ В ПРИМОРСКОМ КРАЕ

А.Е. Приходько

бакалавр

Е.В. Белик

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и управления

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В настоящее время особую актуальность приобретает проблема снижения миграции молодежи из Приморского края в другие регионы нашей страны и за границу. Понимание причин и предотвращение оттока молодежи из Приморского края является важнейшей задачей государства, так как это связано со стратегическим развитием Дальнего Востока.

Ключевые слова и словосочетания: миграция, Приморский край, российский Дальний Восток, причины, меры предотвращения.

ASSESSMENT OF THE CAUSES OF YOUTH MIGRATION IN PRIMORSKY KRAI

At present time, the problem of reducing the migration of young people from Primorsky Krai to other regions of our country and abroad is of particular importance. Understanding the causes and preventing the outflow of young people from Primorsky Krai is the most important task of the state, since this is connected with the strategic development of the Far East.

Keywords: migration, Primorsky Krai, Russian Far East, causes, prevention measures.

По данным Приморскстата Приморский край занимает территорию в 164,7 тыс. кв. км с численностью около 2 млн. человек и является самой заселенной частью Дальнего Востока. Кроме того, хорошее геополитическое положение позволяет Приморскому краю стать зоной тесного взаимодействия России с Азиатско-Тихоокеанским регионом. В связи с этим, Правительство разработало распоряжение «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года» от 28.12. 2009 года, в котором прописаны меры социально-экономического развития для улучшения Приморского края. В соответствии с этим распоряжением в Приморском крае планируют не только развитие транспортной инфраструктуры федерального значения, информационно-телекоммуникационной инфраструктуры и социальной инфраструктуры, но и планируют реализовать ряд мер государственной политики по привлечению и закреплению населения на Дальнем Востоке. [1, ст.1]

В настоящее время уже видны значительные результаты реализации этого распоряжения. Так, через Владивосток идут морские коммуникации, к саммиту АТЭС были построены хорошие мосты, развита отличная транспортная логистика, ежегодно проводится Восточный экономический форум. Однако в настоящее время внедрение прогрессивных инициатив правительства сталкивается с очень существенной проблемой нехватки квалифицированных кадров и в целом оттока населения, особенно молодежи в другие регионы нашей страны и за границу. Проведенное исследование показало, что в 2017 году по сравнению с 2013 годом население Приморского края в молодом возрасте уменьшилось на 17,6 %. Так, на начало 2017 года численность населения Приморского края от 20 до 35 лет составляла 433 074 человек (всего в возрасте от 0 до 85 и старше- 1923116 человек проживало в Приморском крае), что на 14 197 человек меньше, чем в 2016, и меньше чем в 2013 на 92 580.

Динамика движения населения в Приморском крае за 2013-2017 гг. представлена в табл. 1 по данным сборника Приморскстата. [2, ст. 18].

Таблица 1

Динамика движения населения в Приморском крае за 2013-2017 гг.

Показатели	2013	2014	2015	2016	2017
Прибыло	72695	75467	77358	77058	75619
Выбыло	79834	79415	80149	80267	81210
Миграционный отток	-7139	-3948	-2791	-3209	-5591

Данные таблицы 1 показывают, что за 2013-2017 гг. прибывших людей значительно меньше, чем выбывших на 21,68% или на 1548 человек, это говорит об отрицательном сальдо, которое оказывает негативное влияние на экономическое развитие Приморского края. Среди потенциальных мигрантов больше всего молодежи от 18 до 24 лет и людей с высшим образованием. Поэтому не стоит удивляться тому, что наш край стремительно стареет. Работодатели давно говорят о проблеме «кадрового голода», а в последнее время она только обострилась. Высококвалифицированных рабочих и менеджеров уже не хватает. [3, ст. 1]

КГАУ «Приморский научно-исследовательский центр социологии» провел опрос среди жителей Владивостока, чтобы выяснить, за что горожане любят Приморский край, насколько хорошо его знают и готовы ли переехать в другой регион России. В опросе приняли участие 600 человек от 18 лет до 34 лет. Самым важным вопросом в анкете был вопрос о миграции молодежи из Приморья. [4, ст. 1] Результаты анкетирования молодежи в 2018 году представлены в табл. 2.

Таблица 2

Результаты анкетирования молодежи в 2018 г.

Возраст	Да, не задумываясь уехал бы	Скорее всего уехал бы	Скорее всего остался бы в Приморье	Точно не согласился бы на переезд	Затрудняюсь ответить
18-24	64,9	10,8	5,4	13,5	5,4
25-34	24,2	9,2	24,2	39,4	3,0

Данные в таблице 2 показывают, что больше всего уехать из Приморья хочет молодежь в возрасте от 18-24 лет и составляет 64%, категория людей в возрасте от 25-34 лет ответила неоднозначно, наибольшая доля из них точно осталась бы в Приморье 39,4%. Однако 24,2 % опрошенных уехали бы не задумываясь.

Так почему же молодежь уезжает из Приморья? Результаты социологического исследования, проведенного Дальневосточным консалтинговым центром, показали, что среди ответов на вопрос об актуальных для Владивостока проблемах лидируют высокая и постоянно растущая стоимость коммунальных услуг (эту причину как одну из основных назвали 60,5% респондентов), рост цен на товары первой необходимости, низкие доходы населения. Именно эти проблемы как раз и заставляют молодежь уезжать из Приморского края. Также, кроме материальных проблем, были названы и социологические, такие как: плохое благоустройство дворов, невозможность определить детей в детсады, неудовлетворительное состояние дорог, некачественное медицинское обслуживание и др. Однако самой актуальной и трудноразрешимой задачей является проблема обеспечения жильем молодежи в Приморском крае.

Кроме того, прогнозируют, что к 2030 году население на Дальнем Востоке еще уменьшится. Чтобы население не сокращалось, необходимо направить определенные усилия на уменьшение смертности, безусловно это не даст существенного прироста. Однако, если данный вопрос рассматривать во взаимосвязи с миграцией и привлечением молодежи в регион, то грамотное управление поможет добиться быстрых результатов и достичь 6,5 млн. человек.

Многие молодые люди уезжают из Приморского края в связи с низкой заработной платой при высоких ценах на: ЖКХ, продукты питания, одежду, жилье, транспорт и т.д. По ценам Приморский край существенно опережает среднероссийские показатели. Статистика прожиточного минимума Приморского края в 2018 году в сравнении с другими регионами представлена в табл. 3.

Таблица 3

Статистика прожиточного минимума Приморского края в 2018 году в сравнении с другими регионами

Регион (область/край/ республика)	На душу населения, руб.	Для трудоспособного населения, руб.	Для пенсионеров, руб.	Для детей, руб.
Приморский край	12 623	13 310	10 143	13 782
Краснодарский край	10 228	11 075	8 496	9 716
Ленинградская область	10 239	11 088	8 777	9 877
Московская область	12 181	13 496	9 100	11 925
Амурская область	10 980	11 661	8 924	11 400
Магаданская область	18 910	19 881	14 886	20 348

По данным таблицы 3, можно сказать, что прожиточный минимум в Приморском крае выше, чем в Краснодарском крае на 22,8%, в Ленинградской области на 23,3%, в Московской области на 3,6% и в Амурской области на 14,9%, но ниже чем в Магаданской области на 49,8%. Прожиточный минимум в каждом субъекте Российской Федерации разный, так как он является выражением качества жизни населения и критерием развития социальной политики, и определяет минимальный уровень необходимых товаров для жизнеобеспечения человека. Благодаря установленному прожиточному минимуму разрабатывается минимальный размер оплаты труда, пенсии и другие социальные выплаты. Сравнивая Приморский край с другими регионами, можно сказать, что такой высокий показатель вызван территориальным расположением нашего субъекта, который приравнивается к районам крайнего севера, поэтому тут существуют различные надбавки к заработной плате.

Динамика среднедушевых доходов молодежи в Приморском крае с 2014 по 2018 год представлена в табл. 4. [2, ст.22]

Динамика среднедушевых доходов населения в Приморском крае с 2014 по 2018 год

Год	2014	2015	2016	2017	2018
Среднедушевые денежные доходы молодежи в месяц, руб.	24343	28340	32983	32506	32608

Данные в таблице 4 показывают, что наблюдается незначительное увеличение заработной платы молодых людей. Так, среднедушевые доходы молодежи в Приморском крае в период с 2014 по 2018 год увеличиваются на 33,9%. Сопоставляя данные по среднедушевым денежным доходам молодежи и данные прожиточного минимума, можно сказать, что наибольшая часть заработной платы уходит на жизнедеятельность, однако существуют и другие более серьезные расходы, на которые молодые люди не в состоянии потратить денежные средства. Это покупка жилья, покупка автомобиля и т.д. Поэтому молодежь и уезжает туда, где заработная плата выше, чтобы позволить себе гораздо больше. Так, например, в Краснодарском крае среднедушевой доход молодого человека составляет порядка 40 000 руб., в то время как прожиточный минимум равен 10 228 рублей, то есть молодой человек благодаря такому соотношению может ещё и откладывать денежные средства.

Проведенные исследования показывают, что россияне неохотно едут жить и работать на Дальний Восток, а те, кто все-таки приехал, в среднем менее чем через два года уезжают назад. Покидают регион и люди, родившиеся на Дальнем Востоке.

Так какие же существуют меры по удержанию молодежи из Приморского края? Правительство России разработало программу «ДВ гектар», направленную на сохранение населения и привлечение новых людей с других регионов. Приток населения в Приморский край уже несколько лет пытаются стимулировать раздачей бесплатных земель – второй год работает программа «дальневосточного гектара», выдаются земли многодетным и льготным категориям граждан. Но в действительности процент освоения таких участков очень низок.

Данная программа оказалась недостаточно продуманной и провалилась с треском, в отличие от ее американского аналога 1862 года знаменитого Homestead Act Авраама Линкольна, который был окончательно отменен только в 1986 году. Итак, Линкольн раздавал землю от 32 до 64 гектаров в зависимости от местности. И не даром, а за деньги: 200 долларов США по тем временам, сейчас же это около 4000 долларов США, в аренду на пять лет. Земля выдавалась лишь тем, кто мог сам её обработать. Критерием освоения участка считался построенный к концу пятилетнего срока жилой дом и фактическое постоянное проживание в нем семьи арендатора не менее трех лет подряд. После этого еще за 200 долларов в рассрочку можно было выкупить участок в собственность. Закон Линкольна создал в США многомиллионный класс фермеров и предложил эффективную замену рабскому труду в сельском хозяйстве США [5, ст. 15]

Программа «Дальневосточный гектар» – это право каждого гражданина России на безвозмездное получение земельного участка площадью до 1 гектара на Дальнем Востоке. Так, земля предоставляется на 5 лет на основании договора безвозмездного пользования. По истечении пятилетнего срока землю можно оформить в собственность или долгосрочную аренду.

Основное отличие в программах – это земля. В США преимущественно раздавались идеальные для товарного выращивания злаков земли Великих Равнин Среднего Запада и идеальные для садоводства долины в Калифорнии. Что касается размера участка, он также был оптимален для семейной фермы. Поэтому благодаря данному проекту миллионы людей в США получали в руки средства к безбедному существованию на своей земле.

В России же раздавались земли Магадана, Якутии, Чукотки. Размер участка в 1-4 га был недостаточен для товарного производства как в США, однако на нем можно было заниматься тепличным хозяйством. Именно поэтому государство не смогло предложить привлекательной перспективы для жителей центральной России. «Дальневосточный гектар» оказался востребован почти исключительно самими дальневосточниками, причем наибольшую пользу он принес охотникам, рыбакам и жителям небольших сел, а не крупных городов.

Люди, как правило, получали земли в тайге с полным отсутствием инфраструктуры, так как отсутствие энергосбережения и водоснабжения очень затрудняет строительство и развитие данной местности. Именно поэтому многие люди ограничиваются лишь малым строительством, либо оставляют участок заброшенным.

Для того чтобы «Дальневосточный гектар» пользовался популярностью и спросом, необходимо принять меры. Государству прежде чем раздавать землю, нужно построить дорогу, провести коммуникации. Помимо этого необходимо наладить централизованное управление по раздаче земли, чтобы оно было подконтрольным и чтобы не возникали следующие ситуации. Земельные кадастры в стране еще не очень точные, поэтому выбранный участок может оказаться на территории заповедника, месторождения федерального значения, на землях, принадлежащих Минобороны, или наложиться на участок, которым уже владеет кто-то другой. Также необходимо выдавать гектар в собственность, а не на долгосрочную аренду, ведь в дальнейшем процедура переоформления может затянуться.

Доработав данный проект, увеличится поток приезжих из других регионов в ДВФО, тем самым перспектива Дальневосточного Федерального округа будет расти из года в год. Молодежь Приморского края также будет заинтересована в безвозмездном получении земли. Ведь проще жить и работать в том месте, где существует инфраструктура и выдают бесплатную землю. Именно благодаря данной программе молодежь может не обременять себя взятием ипотеки на покупку жилья, которая выплачивается в среднем на протяжении 15 лет.

Помимо программы «ДВ гектар», на Дальнем Востоке по привлечению и трудоустройству людей, существует еще ряд государственных программ:

1. Программа повышения мобильности трудовых ресурсов направлена на переезд граждан РФ в ДВФО и заключение трудового договора с компанией, которая участвует в данной программе. Переселенцам, как правило, предоставляется субсидия в размере 225 000 руб., однако данные денежные средства перечисляются на счет компании. Работодатель компенсирует сотруднику затраты на переезд, проживание, переобучение и так далее.

2. Региональные программы для привлечения определенных специалистов, таких как молодые ученые, медицинские работники и т.д., они предлагают оплату стоимости переезда, выплату подъемных и предоставление жилья.

Данные программы реализуются также не в полной мере, поэтому уже в 2019 году правительство вносит поправки для того, чтобы ещё больше заинтересовать и привлечь желающих.

Помимо этих программ отстает и еще одна программа привлечения кадров на Дальний Восток – «бесплатный гектар». Программу тоже смягчали и улучшали, но результат не просто скромный, а очень скромный. Выдано всего 34736 земельных участков.

Итак, чтобы данные программы работали, необходимо увеличить подъемные до 1 500 000 руб., не перечисляя работодателю, а выдавая «на руки» денежные средства, тогда переселенцы сами смогут решить вопрос с жильем, так как у людей появятся деньги на первоначальный взнос и выплату ипотеки. Одним из условий выдачи денежных средств является заключение трудового договора на 10 лет. Также, необходимо данным гражданам предоставить различные льготы по проезду, чтобы они могли навещать родных и близких, без особых затрат.

То есть, если улучшить экономические факторы (заработную плату) и социальные (развитие инфраструктуры и покупки жилья), именно это повысит уровень развития Приморского края. Предложенные рекомендации позволят увеличить численность Приморского края за счет трудоспособного и перспективного кластера населения.

1. Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2009 N 2094-р «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_96571/f1d12cbe15c5cdddbd0ac61a818831f10e1f7c4d/ (дата обращения 13.02.2019)

2. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю / В.Ф. Шаповалов, Н.Г. Баукова, М.И. Карпова, Л.Н. Кривобород, Л.С. Мазелис, Е.Н. Тупикина, Е.А. Филонова, В.А. Храмкова Приморье в цифрах. Краткий статистический сборник/ Приморскстат, 2017. – 69 с.

3. Исследование Дейта. ru Приморцы «сидят на чемоданах» [Электронный ресурс]. URL:<http://fishery.ru/forum/read.php?1,16389,16408,quote=1/> (дата обращения: 03.03.2019)

4. Приморский научно-исследовательский центр социологии [Электронный ресурс]. –URL: <http://primnic.ru/analitika/obshchestvo/> (дата обращения 05.03.2019)

5. Тен, В.А. Иммиграционная политика США в XVII–XX вв. / В.А. Тен // Краткий исторический очерк, 1998.-137 с.

СЕВЕРНЫЙ МОРСКОЙ ПУТЬ КАК ИНФРАСТРУКТУРНАЯ ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО КОРИДОРА МЕЖДУ АТР И РОССИЕЙ

М.С. Раилян

магистрант

Р.И. Гриванов

канд. полит. наук, доцент кафедры экономики и управления

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Северный морской путь является связующим звеном между российским Дальним Востоком и западными районами страны, между Азией и Европой. Он объединяет в единую транспортную сеть крупнейшие речные артерии Сибири, формирует условия для инфраструктуры морских портов, железнодорожных и речных меридиональных коммуникаций.

Ключевые слова и словосочетания: *Северный морской путь, Арктика, Дальний Восток, международная логистика, международная торговля.*

THE NORTHERN SEA ROUTE AS A FACTOR OF THE DEVELOPMENT ECONOMIC COOPERATION IN THE APR

The Northern sea route is a link between the Russian Far East and the Western regions of the country, between Asia and Europe. It unites the largest river run of Siberia into a single transport network, creates conditions for the sea ports infrastructure, railway and river meridional communications.

Keywords: *Northern sea route, Arctic, Far East, international logistics, international trade.*

Логистика перевозок по Северному морскому пути – это создание оптимального транспортного маршрута, с учетом климата и сезонных изменений. Несмотря на то, что большинство арктических поселков на побережье не имеют портов для приема крупнотоннажных судов, мы осуществляем выгрузку даже на необорудованный берег. Для многих островов морской путь – единственный способ регулярного сообщения с континентом и ответственная доставка грузов является условием выживания людей на Крайнем Севере. Прогрессирующее в последнее десятилетие потепление климата обуславливает повышение возможностей, ранее мало использовавшихся из-за ледового покрова коммуникаций – Северо-Западного прохода в канадской Арктике и Северного морского пути [1].

Северный морской путь соединяет Японию, Китай и Корею с Европой. Данный путь короче пролегающего в Индийском океане на 40%. Если южный путь через Суэцкий канал можно преодолеть за 40 дней, то северный всего лишь за 25 дней [2]. Это отличная возможность для КНР, Республики Кореи и Японии транспортировать товары из Азии в Европу и Северную Америку.

Становление СМП регулярной морской трассой обещает России не только экономические, но и существенные политические преимущества, необходимые для укрепления позиций нашей страны не только в Арктическом секторе, но и на международной арене. Превратив СМП в востребованную и постоянно действующую евроазиатскую транспортную артерию, Россия займет одно из центральных мест в системе международной морской торговли, что особенно актуально в контексте ее вступления в ВТО [3].

Цель проведенного исследования – проанализировать возможности использования Северного морского пути для модальных перевозок с использованием морского транспорта из Дальнего востока в страны АТР.

Для реализации целей необходимо выполнить ряд задач:

1) Проанализировать Северный морской путь как одно из перспективных направлений в современных международных морских перевозках.

2) Определить достоинства и преимущества Северного морского пути по сравнению со Средиземноморским.

В 2013 г. статус наблюдателей в Арктическом совете получили Индия, Китай, Республика Корея, Япония и Сингапур. Страны СВА проявляют повышенный интерес к Арктике. Китай, Япония и Республика Корея являются наблюдателями в Арктическом совете, что свидетельствует о понимании важности региона для экономического развития и готовности сотрудничать с арктическими государствами. В частности, в 2014 году Китай подписал соглашение о свободной торговле с Исландией, с 2009 года ведет переговоры с Норвегией, с 2016 года – с Канадой. В 2012 году Республика Корея заключил соглашение о свободной торговле с США, в 2015 году – с Канадой, с которой Япония с 2012 года ведет переговоры о заключении аналогичного соглашения. В свою очередь, углубление интеграционных процессов с Россией позволит странам СВА более полно использовать арктический регион и Северный морской путь, а также активизировать торговлю с европейскими странами.

Использование данной трассы для курсирования между портами Азии и Европы позволяет сократить время перевозки товаров более, чем в два раза. Сотни судов смогут пройти по арктическим маршрутам благодаря новым транзитным возможностям. Уже в 2015 году количество прошедших судов по Севморпути, достигло 715. Чем больше грузов возят из Европы в Азию и обратно, тем более востребованным будет этот путь: в прошлом году все крупные порты Западной Европы отчитались о росте товарооборота. Летом на Северном морском пути компании несут расходы почти на 30-35% меньше, чем при транспортировке грузов через Суэцкий канал. А поскольку путь через Арктику в два раза короче, в той же пропорции сокращается потребление топлива и, как следствие, вредные выбросы в атмосферу [4].

Профессор И.Ф. Кефели как-то высказался об актуальности морских перевозок грузов через Северный морской путь: «СМП объединяет почти 70% жизненного пространства России и обретает в перспективе глобальный геополитический статус» [5].

В настоящее время морские перевозки с использованием морского транспорта из Дальнего востока (из Вьетнама, Японии и Китая) в Европейскую часть России в основном осуществляются по маршруту через Суэцкий канал. Следует особо подчеркнуть, что по данным Минтранса России, грузопоток на Северном морском пути к 2020 г. может вырасти в десятки раз – до 65 млн т в год [6].

России принадлежат большие пространства континентальной части региона, и первые шаги по разработке месторождений газа и нефти нашей страной уже сделаны. Так, для того чтобы исследовательские и рабочие группы могли жить вблизи объектов, строится жилье и развивается инфраструктура. Наиболее перспективным сегодня предположительно считается Бованенковское месторождение нефти и газа.

Лидирующие позиции среди крупнейших контейнерных портов мира занимают 15 азиатских контейнерных портов. Большинство из них, такие как Сингапур, Гонконг, Гаосюн, которые являются портами-хабами (перевалочными центрами), демонстрировали постоянный рост в последние годы. Тем не менее все больше и больше портов материковой Азии – порты Далянь, Сямьнь и Токио в настоящее время непосредственно участвуют в контейнерных линиях Восток – Запад, забирая себе часть контейнерного оборота, приходящегося на крупные порты-хабы.

Ведущим альянсом операторов контейнерных линий на маршрутах Европа – Азия (Дальний Восток) является 2М (союз между Maersk Line и Mediterranean Shipping Co (MSC)).

Maersk Line в 2015 году расширила карту своих маршрутов для связи Дальнего Востока и Европы. Новые маршруты связывают порты Китая, Южной Кореи, Малайзии, Сингапура с такими портами Северной Европы, как Гамбург, Бремерхафен, Вильгельмсхафен (Германия), Антверпен (Бельгия), Франция (Гавр), Роттердам (Голландия), Саутгемптон (Великобритания), Гданьск (Польша) и Орхус (Дания).

Также рейсы осуществляются из трех основных портов Японии: Йокогама, Кобе, Нагоя и связывают их с четырьмя крупнейшими портами Северной Европы: Филикстоу (Великобритания) Бремерхафен, Вильгельмсхафен (Германия), Роттердам (Голландия), а также со Скандинавией через шведский порт Гетеборг. Продолжительность рейса в одну сторону составляет в среднем 40-45 суток. MSC также в составе 2М осуществляет рейсы по данным направлениям. В частности, режим свободного порта Владивосток, охватывающий практически все морские порты Приморского края, действует в России с 2015 года. В свободном порту Владивосток действует особый правовой режим предпринимательской и инвестиционной деятельности, согласно которому его резиденты получают ряд преференций: налоговые льготы (освобождение или снижение налогов на прибыль, имущество и землю), упрощение таможенных и визовых проце-

дур, максимальное снижение административных барьеров и т. д. Одновременно планируется расширение режима до морских портов Камчатского, Хабаровского, Сахалинского и Чукотского краев. Эти порты могут использоваться странами СВА в качестве перевалочной базы для доставки продукции в страны ЕС по Северному морскому маршруту, что значительно сократит транспортные расходы [7].

Основной объем перевалки контейнеров осуществляется в портах Санкт-Петербург – 1715 тыс. TEU, доля которого от общего контейнерооборота составляет 43,0%, Владивосток – 619,4 тыс. TEU (16,0%), Новороссийск – 583,6 тыс. TEU (15,0%), Восточный – 353,2 тыс. TEU (9,0%) и Калининград – 179,4 тыс. TEU (5%).

Падение контейнерооборота в 2015 году произошло под влиянием экономического кризиса и санкций, в наибольшей степени это затронуло именно контейнерную перевалку в таких крупных портах, как Большой порт Санкт-Петербург (-27,8%), Владивосток (-28,8%), Новороссийск (-19,1%), Восточный (-25,6%) и Калининград (-44,8%).

На Дальнем Востоке будут не только ремонтировать, но и строить новые суда. С 2009 года в Приморском крае возводится судостроительный комплекс «Звезда». По плану его должны полностью достроить к 2024 году, а верфь заработает в 2016 году после сдачи первого производственного блока. «Звезда» будет функционировать на территории опережающего развития «Большой камень». За проект взялся консорциум компаний «Роснефти» и «Газпромбанка». Работникам верфи обещают зарплату в 80000 рублей и новое ипотечное жильё. «Роснефть» уже разместила на верфи заказы на строительство двух судов-снабженцев усиленного ледового класса. Необходимые для освоения шельфовых месторождений нефти и газа в Арктике, они обойдутся компании в 23 млрд рублей.

С каждым годом отступление морских льдов в период арктического лета привлекает все больше внимания. Сокращается площадь ледового покрытия Северного Ледовитого океана и проч. В Арктике сосредоточено более 50% неразведанных месторождений нефти, которые, по имеющимся оценкам, находятся в арктической части Аляски, в северной части моря Бофорта, в оффшорной зоне западной и восточной части Гренландии.

«Государство должно развивать ту инфраструктуру, которая будет способствовать коммерчески выгодному круглогодичному использованию Северного морского пути как на запад, так и на восток. В первую очередь, это ледокольный флот. Если будет качественная проводка, мы не только вывезем тот груз, который добывается и производится но и перехватим то, что идет через юг, через Суэцкий канал», – Денис Храмов, заместитель председателя правления «НОВАТЭК» [8].

Создание экономически эффективных условий для осуществления коммерческого судоходства по Северному морскому пути, в том числе международного, а также для развития инфраструктуры Северного морского пути и увеличения грузооборота может быть обеспечено формированием инвестиционной, тарифной, налоговой, таможенной и страховой политики. Инвестиционная политика должна ориентироваться на привлечение отечественных и иностранных инвестиций, которые могут быть привлечены для строительства объектов производственной инфраструктуры, в том числе транспортировки полезных ископаемых арктического шельфа, причем с предоставлением российским юридическим лицам преимущественного права на участие в работах по соглашению в качестве перевозчиков.

1. Селин, В.С. Тенденции развития грузопотоков северного морского пути и проблемы их регулирования / В.С. Селин, К.В.Павлов // Часопис экономических реформ. 2015. №1. С. 37-44.

2. Судоходство в Арктике: Северный морской путь разорит Суэцкий канал уже в 2040 году [Электронный ресурс] // Работник моря. – Режим доступа: <http://seafarers.com.ua/arctic-shipping-to-become-liner-in-2040/6980/>

3. Грейть, В.В. Северный морской путь – территориальные воды России или международный транспортный путь? / В.В. Грейть // Молодой ученый. 2017. №13. С. 430-433. URL <https://moluch.ru/archive/147/41357/> (дата обращения: 19.03.2019).

4. Зачем России нужен Северный морской путь [Электронный ресурс]. URL: <https://dv.land/spec/severny-morskoy-put>

5. The Northern sea route in the 21st century [Электронный ресурс]. URL: [http://megabook.ru/article/Северный sea route/](http://megabook.ru/article/Северный%20sea%20route/)

6. Доленко, Д.В. Анализ возможности организации мультимодальных перевозок из портов Дальнего Востока в Европейскую часть России с использованием Северного морского пути / Д.В. Доленко // Автомобиль. Дорога. Инфраструктура. 2016. №2. С.6.

7. Томилов, М.В. The Northern sea route as a catalyst for intergration in North East Asia / М.В. Томилов // Вестник Хабаровского государственного университета экономики и права. – 2018. – №3. – С.26.

8. Коньшев, В.Н. Арктика в международной политике: сотрудничество или соперничество?: монография / В.Н. Коньшев, А.А. Сергунин; Рос. ин-т стратег. исслед. – М.: Российский институт стратегических исследований, 2015. – 191 с.

Рубрика: Экономика

УДК 336.7

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ЦЕННЫХ БУМАГ, ВЫПУСКАЕМЫЕ КОММЕРЧЕСКИМИ БАНКАМИ.

П.И. Рыбакова
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Статья посвящена анализу видов ценных бумаг, выпускаемых коммерческими банками. Ценные бумаги на сегодняшний день являются наиболее востребованным способом инвестирования, а информация о их особенностях является важной составляющей функционирования фондового рынка. Целью статьи является научное обоснование видов ценных бумаг, выпускаемых коммерческими банками в России. Это позволит сделать вывод о том, что коммерческие банки выпускают достаточно разнообразные виды ценных бумаг, что говорит о насыщенности и разветвленности российского фондового рынка.

Ключевые слова и словосочетания: ценные бумаги, фондовый рынок, эмиссия, акции, облигации, векселя.

THE MAIN TYPES OF SECURITIES ISSUED BY COMMERCIAL BANKS

The article is devoted to the analysis of types of securities issued by commercial banks. Securities today are the most popular way of investing, and information about their features is an important component of the functioning of the stock market. The purpose of the article is the scientific substantiation of types of securities issued by commercial banks in Russia. This will allow us to conclude that commercial banks issue quite a variety of types of securities, which indicates the saturation and branching of the Russian stock market.

Keywords: securities, stock market, issue, shares, bonds, promissory notes.

Деятельность банков как эмитентов включает в себя операции по эмиссии (выпуску) собственных ценных бумаг и их первичному размещению. Действующее законодательство разрешает коммерческим банкам выпускать следующие виды ценных бумаг: акции, облигации, чеки, векселя, депозитные и сберегательные сертификаты, производные ценные бумаги. Все они представлены на рис. 1.



Рис. 1. Основные виды ценных бумаг, выпускаемые коммерческими банками.

Эмиссия акций и облигаций. На основе эмиссии акций и облигаций формируется собственный, заемный капитал банка. Банки, выпуская собственные акции и облигации, должны руководствоваться инструкцией ЦБ РФ №8 «О правилах выпуска и регистрации ценных бумаг коммерческими банками на территории РФ» от 17 сентября 1996 года. [3]

Акции – один из главных видов ценных бумаг, выпускаемых коммерческими банками. Именно акции составляют большую часть всех эмитированных ценных бумаг кредитным учреждением.

Акция – вид денежной ценной бумаги, который дает владельцу право на получение определенной доли чистого дохода от деятельности акционерного общества в виде выплаты, называемой дивидендом, а также на часть имущества компании в случае ее ликвидации.

Выделяют два вида акций:

1) привилегированные акции и их номинальная стоимость должна быть не более 25 % от уставного капитала, а чрезмерный выпуск их банками, у которых отсутствуют резервный фонд или его величина не достаточных размеров, является рискованным делом;

2) обыкновенные акции, которые могут быть именными и на предъявителя.

Акции, эмитируемые банками, должны быть одинаковыми для всех выпусков ценных бумаг, независимо от времени выпуска и его порядкового номера. Законодательство разрешает такие выпуски акций банков, которые предполагают возможность их оплаты иностранной валютой, тогда цена реализации акций должна быть определена и в рублях и в иностранной валюте. Учредители же акционерного банка выбирают тип подписки на акции – закрытый или открытый. Закрытый тип означает, что банк размещает акции по заранее составленному учредителями списку и в свободную продажу на первичный рынок акции не попадают. Открытый тип осуществляется при поиске потенциальных акционеров, т.е. каждый владелец свободного капитала может стать акционером банка. [2]

Коммерческие банки выпускают акции с целью формирования собственного капитала в форме уставного капитала, если они создаются в виде акционерного общества и в последующем при увеличении уставного капитала.

Общей тенденцией развития всех банковских систем, относящихся к рыночному типу является универсализация деятельности банков, которая проявляется в расширении их присутствия на рынке ценных бумаг. Российские банки на сегодняшний день являются одними из крупнейших операторов финансового рынка. Нельзя не отметить то, что на их долю приходится значительная доля портфелей ценных бумаг, сосредоточенных между институциональными инвесторами. Деятельность банков на рынке ценных бумаг можно разделить на четыре вида, которые играют различную роль, выполняемую банками при проведении определенных операций с ценными бумагами. Они представлены на рисунке 2.

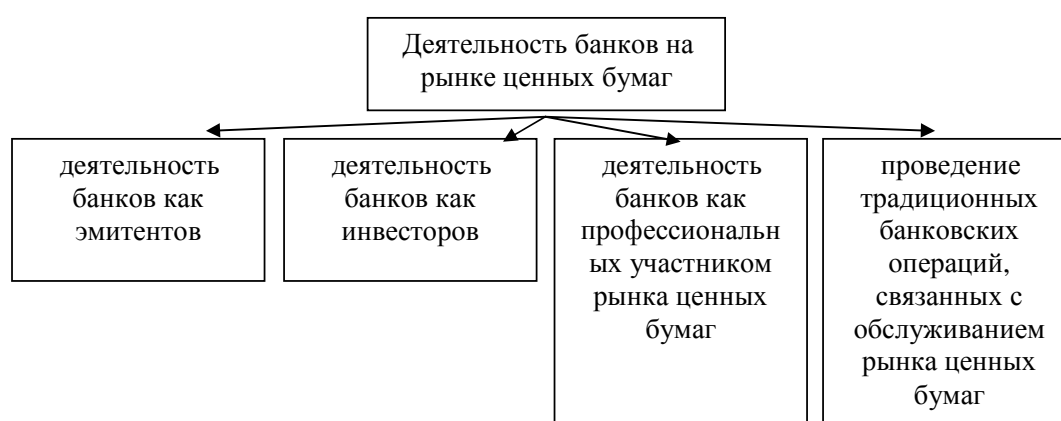


Рис. 2. Виды деятельности банков на рынке ценных бумаг.

Несмотря на многообразие видов деятельности, которые банк выполняет на фондовом рынке, главной деятельностью банков является их деятельность как эмитентов, которая включает в себя операции по эмиссии (выпуску) собственных ценных бумаг и их первичному размещению.

Действующее законодательство разрешает коммерческим банкам выпускать следующие виды ценных бумаг: акции, облигации, чеки, векселя, депозитные и сберегательные сертификаты, производные ценные бумаги.

На основе эмиссии акций и облигаций формируется собственный, заемный капитал банка. Банки, выпуская собственные акции и облигации, должны руководствоваться инструкцией ЦБ РФ №8 "О правилах выпуска и регистрации ценных бумаг коммерческими банками на территории РФ" от 17 сентября 1996 года.

Коммерческий банк может выпускать два вида акций, к ним относятся привилегированные и обыкновенные акции:

1) привилегированные акции и их номинальная стоимость должна быть не более 25 % от уставного капитала, а чрезмерный выпуск их банками, у которых отсутствуют резервный фонд или его величина не достаточных размеров, является рискованным делом;

2) обыкновенные акции, которые могут быть именными и на предъявителя.

Акции, эмитируемые банками, должны быть одинаковыми для всех выпусков ценных бумаг, независимо от времени выпуска и его порядкового номера. Законодательство разрешает такие выпуски акций банкам, которые предполагают возможность их оплаты иностранной валютой, тогда цена реализации акций должна быть определена и в рублях и в иностранной валюте. Учредители же акционерного банка выбирают тип подписки на акции – закрытый или открытый. Закрытый тип означает, что банк размещает акции по ранее составленному учредителями списку и в свободную продажу на первичный рынок акции не попадают. Открытый тип происходит при поиске потенциальных акционеров, т.е. каждый владелец свободного капитала может стать акционером банка.

Очевидно то, что коммерческие банки выпускают акции с целью формирования собственного капитала в форме уставного капитала, если они создаются в виде акционерного общества и в последующем при увеличении уставного капитала. [2]

Облигации могут выпускаться как именными, так и на предъявителя, на бумажных носителях либо в безналичной форме. Банки имеют право выпускать облигации только в валюте Российской Федерации, т.е. в рублях, и реализовывать только за рубли. Минимальный срок обращения облигаций – 1 год. В рамках одного выпуска облигации могут реализовываться по различным ценам, т.е. требование о единой цене размещения на облигации не распространяется.

Регистрация выпуска облигаций осуществляется аналогично порядку, установленному для выпуска акций, и сопровождается регистрацией проспекта эмиссии. Коммерческие банки могут не регистрировать проспект эмиссии, если выполняются одновременно два условия:

1) планируемый объем выпуска не превышает 50 тыс. минимальных размеров оплаты труда;

2) количество покупателей облигаций этого выпуска после его завершения никогда не сможет превысить 500 лиц.

Таким образом, банки могут осуществлять выпуск облигаций с регистрацией проспекта эмиссии либо без ее регистрации.

После регистрации и публикации проспекта эмиссии банк-эмитент имеет право приступить к реализации выпускаемых облигаций. Банк-эмитент может пользоваться услугами посредников (финансовых брокеров), действующих на основании специальных договоров комиссии или поручения с банком-эмитентом. Наряду с этим банк может заменить ранее выпущенные банком, обращаемые облигации и другие ценные бумаги на вновь выпущенные в соответствии с условиями их выпуска и действующим законодательством. Облигации должны быть пущены в обращение не позднее чем через шесть месяцев после регистрации их выпуска [2].

В практике российских банков широко распространение получил выпуск собственных векселей, что позволяет им увеличить объем привлеченных средств, а его клиенты получают универсальное платежное средство.

Банковский вексель удостоверяет, что юридическое или физическое лицо внесло в банк депозит в сумме и в валюте, обозначенной в векселе. Банк, в свою очередь, берет на себя обязанность погасить такой вексель при предъявлении его к оплате в указанный на нем срок. При этом на вексель начисляется определенный доход в виде процента, если он продан по номинальной стоимости. При продаже векселя с дисконтом сумма дисконта является будущим доходом того, кто держит данный вексель. Коммерческие банки занимаются выпуском только простых векселей в рублях и иностранной валюте.

В соответствии с Законом «О банках и банковской деятельности в РФ» банки могут выпускать, покупать, выдавать и хранить платежные документы и ценные бумаги (чеки, вексе-

ля), осуществлять иные операции с ними как в рублях, так и в иностранной валюте. В соответствии с ним валютный вексель является платежным документом в иностранной валюте, относится к валютным ценностям, а операции с валютными векселями рассматриваются в качестве валютных операций. [2]

К безусловным достоинствам валютного векселя как инструмента привлечения валютных средств можно отнести возможность варьирования срока платежа и выбора способа платежа. В случае если вексель выписан на определенную сумму в иностранной валюте, например в долларах США, то платеж по нему может быть осуществлен как в этой валюте, так и в российских рублях.

В настоящее время валютные векселя, выпускаемые коммерческими банками, в основном используются как средства привлечения валютных ресурсов.

К другим ценным бумагам, эмитируемым коммерческими банками, относятся сберегательные (депозитные) сертификаты. Стоит рассмотреть процедуру их эмиссии.

Право выпуска сберегательных сертификатов представляется коммерческим банкам при условии: осуществления ими банковской деятельности не менее 2 лет; публикации годовых отчетов, подтвержденной аудиторской фирмой; соблюдения банковского законодательства и нормативных актов ЦБ РФ, в том числе директивных экономических нормативов; наличия законодательно создаваемого резервного фонда в размере не менее 15% от фактически оплаченной суммы уставного капитала и резервов на покрытие кредитных рисков, созданных в соответствии с требованиями ЦБ РФ.

Стоит отметить, что коммерческие банки имеют право приступить к выпуску сертификатов только после утверждения условий их выпуска и обращения главными территориальными управлениями ЦБ РФ. Условия должны содержать полный порядок выпуска и обращения сертификатов, описание внешнего вида и образец (макет) сертификата. [2]

Банки могут выпускать сертификаты как в разовом порядке, так и сериями. При этом сертификаты могут быть как и именными, так и на предъявителя. В зависимости от статуса вкладчика сертификаты делятся на депозитные и сберегательные.

Главное их отличие состоит в том, что депозитные сертификаты выпускаются для продажи только юридическим лицам, а сберегательные – физическим. Оба вида сертификатов выпускаются в рублях. Сертификаты являются срочной ценной бумагой, т.е. в нем указывается срок обращения. Максимальный срок обращения депозитных сертификатов ограничен 1 годом, сберегательных – 3 годами.

Несмотря на свои различия, депозитные и сберегательные сертификаты – это вид доходной ценной бумаги, поэтому они не могут служить расчетным или платежным средством за предоставленные товары или оказанные услуги. Имеются также и ограничения по передаче их от одного владельца к другому. Депозитный сертификат может быть передан только от юридического лица к юридическому, а сберегательный – соответственно от физического лица к физическому. Бланк именного сертификата должен иметь место для передаточных надписей, или дополнительный лист.

Таким образом, можно сказать, что выпускаемые банками ценные бумаги достаточно разнообразны. Рассмотрев основные виды ценных бумаг, эмитируемых коммерческими банками, стоит отметить, что каждый из перечисленных видов имеет значительную важность для работы самого банка, а также и для владельцев данных ценных бумаг, ведь на сегодняшний день на инвестиционном рынке ценные бумаги являются наиболее востребованным способом вложения свободных средств не только для крупных компаний, но и для всего населения.

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (с изм. от 21.07.2014) № 11-ФКЗ [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Федеральный закон о банках и банковской деятельности от 02.12.1990 № 395-1 // [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5842/

3. Инструкция Банка России от 10.03.2006 N 128-И ред. от 19.02.2013 «О правилах выпуска и регистрации ценных бумаг кредитными организациями на территории Российской Федерации» // [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_59714/

4. Пашковский, В.С. Деньги. Кредит. Банки / В.С. Пашковский // Академия экономической безопасности. 2015. № 9 236 с.

5. Иванова, Е.В. Ценные бумаги как биржевой товар / Е.В. Иванова // Инвестиционный банкинг. 2008. № 5. 25 с.

Рубрика: Региональная экономика

УДК 338.984

ПРИМЕНЕНИЕ РЕЖИМА СПЕЦИАЛЬНОГО ИНВЕСТИЦИОННОГО КОНТРАКТА ДЛЯ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА ПРЕДПРИЯТИЙ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА

Л.С. Ставничий

бакалавр

В.А. Андреев

доцент кафедры экономики и управления

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Для современной экономики Дальнего востока важным является проблема увеличения себестоимости продукции из-за отсталых технологий производства. Крупные градообразующие предприятия, чья продукция ориентирована на экспорт столкнулись с конкуренцией мировых производителей.

Ключевые слова и словосочетания: *градообразующие предприятия, специальный инвестиционный контракт, экономика Дальнего Востока, себестоимость продукции, новые технологии.*

A SPECIAL INVESTMENT CONTRACT FOR MODERNIZATION OF THE PRODUCTION PROCESS OF ENTERPRISES OF THE RUSSIAN FAR EAST

For the modern economy of the Far East, the problem of increasing production costs due to backward production technologies is important. Large city-forming enterprises whose export-oriented products are faced with competition from global manufacturers. The “special investment contract” regime is aimed at the development and introduction of new technologies by the investor, as well as the provision of tax incentives and other state support measures. SPIK – a new, point mechanism, will allow creating an effective dialogue between the state and business, will reduce the risks of doing business itself.

Keywords: *city-forming enterprises, “special investment contract”, the economy of the Far East, production costs, new technologies.*

Актуальность темы специального инвестиционного контракта, как и в целом режима преференций заключается в следующем: во-первых, данная тема связана с модернизацией и развитием производства в регионе, поддержкой крупных проектов. Во-вторых, это обеспечение занятости населения, в-третьих, создание условий для эффективного диалога государства и бизнеса, в-четвертых, привлечение частных инвестиций в реальный сектор экономики, снижает риски самого бизнеса, облегчает ведение инвестиционной деятельности.

В ходе исследования объектом рассматриваются крупнейшие предприятия отраслей промышленности ДФО – авиастроение, горнодобывающая, оборонный комплекс. Предметом – процессы инвестиционной и экономической деятельности, направленные на модернизацию производственного процесса, внедрение инновационных технологий уникальных для национальной экономики.

Специальный инвестиционный контракт (СПИК) – это соглашение между инвестором и государством, в котором фиксируются обязательства инициатора проекта по освоению производства промышленной продукции в предусмотренный срок, а также обязательства РФ и (или)

её субъекта в части гарантий стабильности налоговых и регуляторных условий и предоставления мер поддержки. Фонд развития промышленности выступает оператором по заключению СПИК, регулируемых Федеральным законом «О промышленной политике в РФ».

В ходе исследования рассматриваются две основные проблемы, с которыми сталкиваются крупные градообразующие предприятия. На Дальнем Востоке сформированы производственные активы, но эти активы нуждаются в модернизации производственного цикла, что связано прежде всего со спросом на товар, а не на сырье как раннее. Инфраструктура не соответствует потребностям инвесторов. Прежде всего это слабый уровень социальной инфраструктуры, дорогие тарифы за электроэнергию, относительно низкий уровень дорожной инфраструктуры.

Целью нашего исследования является обоснование предположения что на территории Дальнего Востока существуют ряд компаний, которые могут претендовать на специнвестконтракт, а также доказать, что эта форма лучше, чем другие существующие пакеты преференций для данных промышленных предприятий.

В ходе исследования инвестиционных проектов, действующих промышленных предприятий по критериям: основной вид деятельности, продукт производства, главные конкуренты, предполагаемые объемы производства, количество занятых, перспективы рынка а также финансовая отчетность и многих других критериев были определены следующие 3 предприятия Дальнего Востока: авиационный завод «Прогресс», г Арсеньев, Комсомольский авиационный завод именем Гагарина, ГХК БОР в Дальнегорске.

Данные предприятия соответствуют следующим условиям СПИК: объем инвестиций не менее 750 млн рублей (без НДС), промышленное производство, специальные условия в зависимости от целей, предусмотренных СПИК (ориентация на экспорт), отсутствие действующего пакета преференций (региональный инвестиционный контракт, территория опережающего социально-экономического развития, свободный порт Владивосток).

Анализ включает вид деятельности данных предприятий, интересный и перспективный в будущем продукт производства, главные конкуренты, предполагаемый объем производства, перспективы роста рынка (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительный анализ рыночного положения компаний российского Дальнего Востока

Компания	Авиационный завод Прогресс, г Арсеньев	Горно-химическая компания «БОР»	Комсомольский на амуре завод (КнААЗ)
Основной вид деятельности	Выпускаемые по заказам Министерства обороны России боевые вертолёты Ка-52 «Аллигатор» и другая авиатехника	Полный технологический цикл производства, включающий добычу, обогащение и химическую переработку борсодержащего и карбонатного сырья	Производство продуктов ОАК в военном и гражданских сегментах Су-35, Т-50 и Sukhoi Superjet-100 также Су-27СМ, Су-30
Продукт производства	Ми-34С – лёгкий многоцелевой вертолёт	Борная кислота марки «А» и «Б»; борный ангидрид; борат кальция.	Sukhoi Superjet 100 ближнемагистральный пассажирский самолёт
Главные конкуренты	США, многоцелевой коммерческий вертолёт компании «Robinson Helicopter»	Eti Maden (Турция), Rio Tinto Borax (США) и QuiBorax (Чили), с 2017 года Китай	Bombardier CS100, Mitsubishi MRJ, ARJ производства COMAC
Предполагаемые объемы производства	1-2 вертолета в год, создание новых гражданских проектов	1,8млн тонн борной кислоты, а также диоксид кремния (новый продукт вторичное производство)	60-70 самолетов в год (отгружено 26 единиц продукции за 2018 год)
Перспективы роста рынка	Вертолетостроение перспективная отрасль на внутреннем и зарубежном рынке	Рынок борной кислоты является довольно стабильным, данный вид продукта имеется почти в каждом доме.	Производство ближнемагистральных самолетов будет только расти

Данные анализа не только характеризует влияние специального инвестиционного, но и четко показывает, что все компании столкнулись с конкуренцией мировых производителей, в частности из-за отсталых технологий производства, которые ведут к увеличивают себестоимость производства.

СПИК является конкурсным отбором, поддерживающим наиболее интересные и прибыльные проекты. Интерес со стороны государства, это, прежде всего, наибольшая прогнозируемая величина инвестиционной привлекательности (таблица 2, рисунок 1).

Таблица 2

Анализ финансовых показателей компаний

	ПРОГРЕСС РСБУ, тыс. руб.					
Выручка	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Выручка	15190932	18391452	11719054	11717674	24303823	33653789
Себестоимость	-12666812	-15376906	-11717674	-12332057	-	-
Чистая прибыль	249950	215937	-289916	-3354792	2504653	4585170
Капитал и обязательства	7101968	11673931	14466973	14466973	17122189	16349256
	БОР РСБУ, тыс. руб.					
Выручка	41023	38861	3480	10238	17640	
Себестоимость	36373	38882	3211	6877	10547	
Чистая прибыль	752	92	-229	-3655	-16541	
	СУХОЙ РСБУ, тыс. руб.					
Выручка	73919540	86233540	100652000	108017000	122847000	
Себестоимость	62237372	71584306	79271000	83162000	95078000	
Чистая прибыль	1283536	1570050	2393000	2594000	4279000	
Общий долг				228521000	187625000	

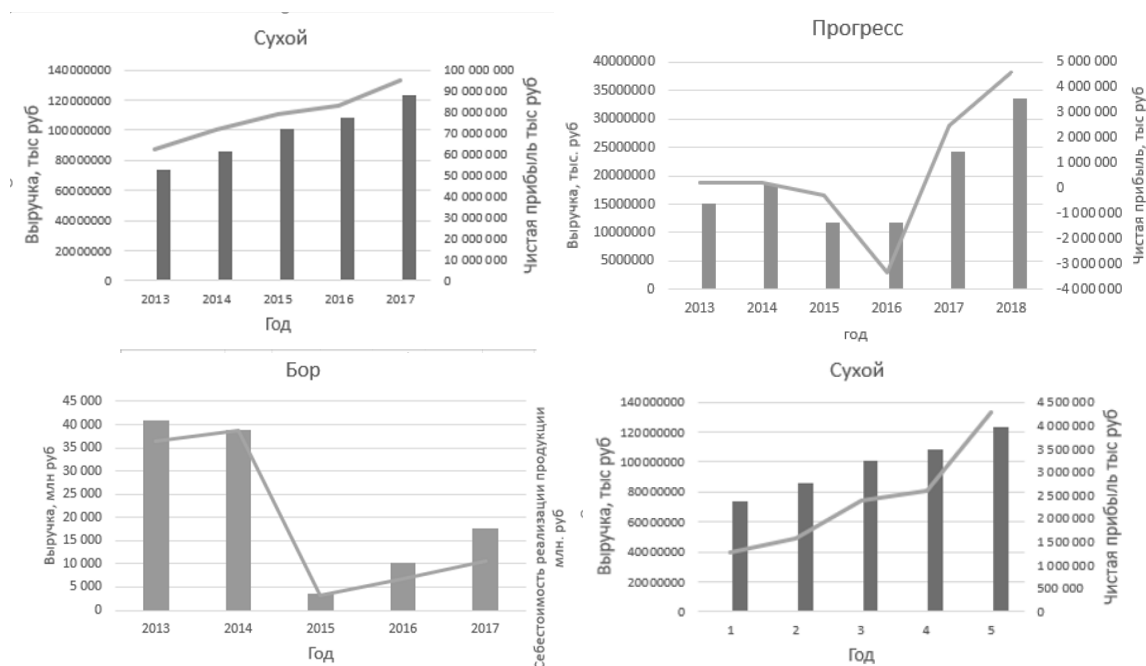


Рис. 1. Динамика показателей компаний

В таблице приведена динамика показателей финансовой отчетности: выручка, прибыль, себестоимость продукции, внешний долг. На основании показателей были составлены комплексные диаграммы для трех компаний. Тенденция за последние 5 лет положительная. Что касается компании «БОР», то предприятие является недооцененным по рынку, что говорит также о ее интересе для инвестора.

Сравнительный анализ СПИК с другими пакетами преференций указывает на довольно привлекательный налог на прибыль, первые 5 налоговых периодов с моментов получения первой прибыли налога на прибыль нет, последующие 5 лет ставка налога не превышает 10%, по истечению срока, следующие 5 лет ставка налога на прибыль не превышает 20%.

Отдельно хочется отметить, что СПИК это новый механизм, вступивший в силу с 2015 года и в 2018 году значительно дорабатывался.

Очевидно, все компании столкнулись с конкуренцией мировых производителей, в частности из-за отсталых технологий производства, которые ведут к увеличению себестоимости производства. Применяв режим СПИК как механизм сильной поддержки со стороны государства, крупнейшие производственные предприятия смогут модернизировать производство, что способствует росту их финансового результата. Государство обеспечит население рабочими местами, а также непосредственно интерес жить и развиваться на территории Дальнего Востока.

1. Интерфакс, сервер раскрытия информации, [Электронный ресурс]: <https://www.e-disclosure.ru/>

2. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/>

3. Фонд развития промышленности. [Электронный ресурс]. URL: <http://frprf.ru/>

4. Левкина, Е.В. Оценка эффективности инновационной деятельности отраслевых систем / Е.В. Левкина / Вопросы инновационной экономики. Издательство Креативная экономика. Научные публикации, 2017 – с 225-234

5. Варкулевич, Т.В. Экономические проблемы регионов и отраслевых комплексов / Т.В. Варкулевич, Н.Р. Пашук // Евразийский международный научно-аналитический журнал. 2018. С. 132-135

6. Бессонова, А.А. Экономические проблемы регионов и отраслевых комплексов / А.А. Бессонова, Е.Д. Рубенштейн // Евразийский международный аналитический журнал. 2016. С.280-284.

Рубрика: Экономика

УДК 332.1

КИТАЙСКИЙ ОПЫТ СОЗДАНИЯ ОСОБЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН: ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

Ж.Р. Федореева, А.Е. Сорокина
бакалавры

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Целью данной статьи является изучение факторов успеха китайских свободных экономических зон и возможность применения этого опыта для развития Приморского края. Исходя из зарубежного опыта, можно сказать, что создание свободных экономических зон на территории страны может стать ключевым фактором развития экономики и являться одной из важнейших сил, поддерживающих развитие инновационного производства на территории страны. Примером успешного использования данного инструмента был выбран Китай, так как всему миру известен опыт создания экономических зон Китая. Применение опыта передовых стран в создании таких зон в соответствующих отраслях нашей страны даст мощный импульс для экономического роста. В данной работе авторы показали, как правильно используя такой инструмент как свободные экономические зоны можно эффективно стимулиро-

вать инновационную деятельность предприятий. Но еще предстоит найти пути реального использования данного опыта.

Ключевые слова и словосочетания: свободные экономические зоны (СЭЗ), территория опережающего развития (ТОР), научно-технический прогресс, инновационный потенциал, частно-государственное финансирование, иностранные инвестиции.

CHINESE EXPERIENCE FREE ZONES IMPLEMENTATION PROSPECTS FOR PRIMOSKY KRAI

The purpose of the article is to analyze the Chinese zones success factors and the possibility of applying this experience to the Primorsky Krai development. Based on foreign experience, we can say with sureness that the free economic zones creation in the country can become economy key factor development and the most important forces supporting the innovative production development in the country. As successful example China was chosen for certain reasons. Everyone knows the China's special economic zones experience, which pushed the backward big country into a number of advanced powers, if not in terms of quality, then in terms of quantity. Applying the leading countries experience in the such zones creation for relevant sectors of our country will provide a powerful impetus for economic growth. Of course, there is still a lot of work for economists in this field. In this article, the author showed how effectively to stimulate the enterprises innovative activity correctly using such a tool as free economic zones. But we still have to find ways to make real use of this experience.

Keywords: free economic zones (FEZ), territory of advanced development (TAD), scientific and technical progress, innovative potential, public-private financing, foreign investments.

The history of free economic zones creation goes back into the distant past. Now about 25 zone varieties in the world do exist and 2000 free economic zones function, including more than 400 free trade zones, many scientific and industrial parks, more than 300 export-production zones, 100 special zones (ecology-economic, off-shore, tourist etc.). There are externally and internally market-oriented zones. To solve these problems, there are all kinds of benefits for customs, rent, currency, visa, labor and other modes, which creates conditions for industry development and foreign capital investment.

In a generalized form, the creation of FEZ is aimed at achieving such goals as:

- advanced technologies attraction, in relation to national;
- economy activation by attracting foreign capital;
- foreign exchange assets receipt, and, thus, foreign exchange reserves growth;
- domestic consumer market saturation;
- increasing the population level of employment and the workforce qualification;
- modern market infrastructure creation;
- accelerated development of depressed areas;
- world experience acquisition in the field of economic management, international entrepreneurship [6].

World practice involves two options for creating SEZs. The variant «from above» means the zone formation occurs on the central authorities initiative and within the framework of the state program (as, for example, in South Korea). Option «from below» means the creation of FEZ in the due to market self-organization order (Dominican Republic, Poland). The second variant is developing more dynamically, including mixed *public-private financing*. Proposals for the free economic zone establishment shall be forwarded to a specially authorized state federal or regional body, which is included in the work on the formation of conditions for zones creation after taking a positive decision. Particular attention in zones establishment is usually paid to such criteria as the location choice, the social and industrial infrastructure formation, the sectorial structure of the region's economy [4].

China started to create special economic zones in the late 1970s. In this case, the experience of other Asia countries and territories – such as Singapore, Hong Kong, Macau, Taiwan, Malaysia, Indonesia and others – was used.

Free economic zones in China have a number of distinctive features inherent only to this state. It should be understood that initially the creation of FEZ in China was hampered by a number of harmful factors, to some extent peculiar to the modern Russian Federation: instability of economic development, problems with infrastructure, lack of a unified regulatory framework. In this regard, it is appropriate to pay special attention how the Chinese government stopped the influence of these factors on the free economic zones efficiency [3].

The development of China's free economic zone was favorably influenced by objective factors: cheapness and excess labor; favorable geographical position (access to the sea, availability of ports), proximity of Hong Kong, Macau and Taiwan. Also, the subjective reasons that contributed to the development of SEZ: the policy of reform and openness, taken since 1978; legal guarantees for foreign capital; economic benefits; the inflow of resources from the whole country for the development of zones. The foreign capital inflow in many ways has become a source of rapid economic growth of the PRC due to a significant trade expansion with foreign partners. More than 500 thousand enterprises with the participation of foreign capital are registered in China. The share of industrial production attributable to companies with foreign capital increased from 2.3% in 1990 to a peak of 35.9% in 2003. In 2015, companies with foreign capital accounted for 47.3% of the volume of foreign trade and 44.8% of imports. It is especially worth noting that Chinese enterprises with foreign capital are leading in the export of high-tech products. In turn, the creation of special economic zones contributed to China's economic growth [1].

Table 1

Success key factors of Chinese SEZ (FEZ)

Government measures	The measures to ensure the smooth functioning of free economic zones attract attention. The government initially thought out a long-term strategy for the step-by-step development of the FEZ, characterized by flexibility and focus on possible changes in operating conditions
Policy goals and priorities conformity	Stimulating the high-tech industries development and the consumer goods production, the focus on exports. In accordance with these objectives, tax advantages were provided to investors. The most attractive for investors were the technical and economic development zones, where, along with the ready infrastructure, the most favorable conditions for the activities implementation were provided.
Capital investment issue regulation	The territory of the Chinese SEZ clearly regulates the capital investment issue, depending on the special economic zone type or activities within the FEZ itself. The investor clearly knows the terms he will have to work, for example, what is the nature of the customs benefits, the term and cost of renting the land, the amount of tax relief.
Infrastructure preparation support	Chinese government has provided significant support in the preparation of infrastructure for the depositors' activities. The forms of financing choice also differed in the orientation towards the implementation of a long-term development strategy, for example, state banks provided concessional loans for a period of up to 10 years, and also invested the investments of "Huangqiao emigrants" (Chinese living outside the PRC).
Management system	The management system in the zones themselves is built on both the internal and the macro-economic level. It is noteworthy that all administration is aimed at solving the main problem – to create the most convenient tools for depositors to solve emerging issues. The financing forms choice also differed in the orientation towards a long-term development strategy implementation, for example, state banks provided preferential loans for up to 10 years.

Before considering the applying foreign experience possibility in the free port of Vladivostok, it is necessary to identify the main shortcomings of Russian free economic zones.

The creation of the project of the modern Free Port Vladivostok began in December 2014, when the President of the Russian Federation V.V. Putin in his message to the Federal Assembly came up with the initiative to create it, and, most recently, on July 13, 2015, Federal Law No. 212-FZ «On the Free Port of Vladivostok» was signed [7]. The main free port activity objectives are the use of geographical and economic advantages of the Primorsky Territory as the eastern sea gate of Russia, the development of trade with the Asia-Pacific region countries, the creation and development of large-scale production, etc.

As for the status of the free port essence, this provision provides the establishment of the duty-free import and export of goods right, within the whole port or part of its territory. This regime is quite common in various countries of the world and traditionally provides free port residents also the opportunity to receive tax and other benefits and preferences. It should be noted that the Vladivostok has already status of the free port in the period from 1862 to 1909. That time such measure helped the city become the largest port of the planet along with Hamburg and London [2].

Returning to the shortcomings of the zones, we shall single out the main ones. The first shortcoming is the unstable economic situation in Russia. A high level of inflation in the Russian economy has been observed for a long time, as well as debts and ruble instability.

The second drawback is that public security is guaranteed by the state authorities at an insufficient level.

The third problem is often changed foreign economic policy, regulations and laws [5].

The fourth and one of the most important problems is unfavorable conditions for attracting foreign investors, since in most regions of Russia there is no necessary infrastructure. There are also not enough organizations that can protect the interests of foreign investors. The efficiency level of many government institutions serving foreign investors is very low.

With regard to the use of Chinese experience for the development of FEZ in Russia, in particular in Primorsky Krai, here there are several ways:

1. Stabilization of macro-regulation. For today in Russia macro regulation is in a chaotic condition. There are no clear explanations in federal laws regarding the legal status of free economic zones. There is no necessary environment for the development of the SEZ. Consequently, the Russian government first of all needs to prepare a special law for the SEZ, which will help spread this phenomenon throughout the country.

2. Improve the environment for attracting foreign investors. The success of Chinese FEZ, in general, is a favorable investment environment. For Russia, in order to draw up a long-term strategy for the FEZ development, it is necessary to make the SEZ an important driving force in the Russian economic system transition process to the stage of a mature market economy – this will require changing the economic and political influences of the former central administrative system and it is desirable to start this process from the Far East, and then extend it to the whole country, thereby making a uniform development of the Russian economy and political and economic cooperation with neighboring countries, to develop mutually beneficial relations.

1. Alexseva L.F. Perspectives of creating a free port Vladivostok / LF Alekseeva // Strategy of sustainable development of Russian regions. – 2015. – No. 26. – P. 85-89.

2. Goloshov K.A. History of free economic zones development. Experience of China in the field of their creation and functioning / K.A. Goloshov // Customs. – 2013. – No. 3. – P. 33-35.

3. Gordeev V.V. The global economy and the problems of globalization. / V.V. Gordeev. – M.: Higher School, 2012. – 407 p.

4. Zimenkov R.I. Free economic zones: textbook / R.I. Zimenkov – Unity-Dana, 2012 – 224 p.

5. Koren A.V. Analysis of the effectiveness of programs for socio-economic development of the Far East / A.V. Root // Economy. Theory and practice. – 2014. – №3. – P. 69-70.

6. Fen H.Ya. Special economic zones: the experience of China / Hu Yan Feng // Problems of theory and practice of management. – 2014. – No. 1. – P. 23-26.

7. The Federal Law «On the Free Port of Vladivostok» of July 13, 2015, No. 212-FZ (last revised version) [Electronic Resource] // Official site of «ConsultantPlus», – Access mode: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182596/

Секция. МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ НА РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА (ДЛЯ МАГИСТРАНТОВ)

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством

УДК 338.23

ПРОЦЕДУРА СВОБОДНОЙ ТАМОЖЕННОЙ ЗОНЫ НА ТЕРРИТОРИИ СВОБОДНОГО ПОРТА ВЛАДИВОСТОК: ОСОБЕННОСТИ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ

К.В. Балабина

магистрант

Е.А. Бараусова

доцент, канд. экон. наук

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Представлены основные законодательно закреплённые особенности процедуры свободной таможенной зоны (СТЗ) для резидентов Свободного порта Владивосток (СПВ). Проанализирована практика применения процедуры СТЗ резидентами СПВ, отражены проблемы применения и реализации СТЗ, а также показаны некоторые возможности и перспективы развития особой экономической зоны «Свободный порт Владивосток» с применением СТЗ.

Ключевые слова и словосочетания: *Свободный порт Владивосток, свободная таможенная зона, свободная экономическая зона, резидент, таможенные преференции, таможенная процедура.*

FREE CUSTOMS ZONE PROCEDURE ON THE TERRITORY OF THE FREE PORT OF VLADIVOSTOK: FEATURES AND PRACTICE OF APPLICATION

The main legislative features of the procedure of the free customs zone (FTZ) for residents of the Free port of Vladivostok (SPV) are presented. Ana-Rowan practice the application of the procedure STZ resident SPV, reflected the problems of application and implementation of vision and also shows some possibilities and prospects of development of special economic zone "Free port" with the use of STZ..

Keywords: *Free port of Vladivostok, free customs zone, free economic zone, resident, customs preferences, customs procedure.*

Актуальность проведенного исследования: получение эффективных результатов функционирования СПВ и достижение задач, которые стояли при реализации проекта СПВ в рамках применения процедуры свободной таможенной зоны, осложнено в настоящее время и трудно-реализуемо на практике из-за недоработки законодательства о Свободном порте Владивосток и таможенной процедуре «свободная таможенная зона».

Научная новизна исследования представлена отсутствием практикоприменимых рекомендаций по улучшению функционирования Свободного порта Владивосток при использовании таможенной процедуры «свободная таможенная зона».

Цель исследования заключается в определении ключевых аспектов тенденции развития Свободного порта Владивосток в рамках применения процедуры свободной таможенной зоны.

Для достижения цели в исследовании были поставлены и решены такие задачи, как:

– Изучение нормативно-правовой базы о Свободном порте Владивосток и таможенной процедуре «свободная таможенная зона»;

– Анализ практики применения СТЗ резидентами Свободный порт Владивосток, проблемы и перспективы применения СТЗ и развития СПВ.

При проведении исследования применялись общенаучные методы – анализ, синтез, индукция, дедукция собранных данных о функционировании Свободного порта Владивосток и практики применения таможенной процедуры свободной таможенной зоны.

Особая экономическая зона «Свободный порт Владивосток» даёт её резидентам многозначительные преимущества в виде особых режимах таможенного, налогового, инвестиционного и смежного регулирования, что закреплено федеральным законом «О Свободном порте Владивосток», вступившим в силу 12 октября 2015 года.

Одним из главных преимуществ резидентов свободных экономических зон (СЭЗ), в том числе и СПВ, является право помещать иностранные товары и товары Евразийского экономического союза (ЕАЭС) под таможенную процедуру свободной таможенной зоны.

Согласно п. 1 ст. 201 Таможенного кодекса ЕАЭС (ТК ЕАЭС) таможенной процедурой свободной таможенной зоны является таможенная процедура, применяемая в отношении иностранных товаров и товаров ЕАЭС, в соответствии с которой такие товары размещаются и используются в пределах территории СЭЗ или ее части без уплаты таможенных пошлин, налогов, специальных, антидемпинговых, компенсационных пошлин при соблюдении условий помещения товаров под эту таможенную процедуру и их использования в соответствии с такой таможенной процедурой [1].

Значимость процедуры свободной таможенной зоны как уникальной преференции для резидентов СПВ заключается в отсутствии уплаты таможенных пошлин, неприменении мер нетарифного регулирования в отношении иностранных товаров, а также отсутствии применения запретов и ограничений в отношении товаров ЕАЭС.

Однако чтобы воспользоваться такой уникальной преференцией, необходимо соблюсти ряд условий.

Необходимо стать резидентом СПВ (или ТОСЭР – Территория опережающего социально-экономического развития). Статус резидента можно получить в три этапа:

Организации необходимо зарегистрироваться на территории Свободного порта Владивосток.

Подать заявку в управляющую компанию, которая определена Правительством РФ в целях осуществления функций по управлению ТОСЭР и Свободным портом Владивосток. Решение о возможности предоставления статуса резидента принимается в течение 15 рабочих дней.

Получив положительное решение управляющей компании, нужно заключить соглашение о приобретении статуса резидента СПВ и внесение организации в реестр резидентов Свободного порта Владивосток.

Но кроме самой процедуры регистрации, будущему резиденту необходимо соответствовать таким следующим критериям.

Согласно ч. 1 ст. 10 гл. 3 федерального закона от 13.07.2015 № 212-ФЗ «О свободном порте Владивосток» резидент должен являться индивидуальным предпринимателем или коммерческой организацией, деятельность которых зарегистрирована на территории свободной экономической зоны, т.е. на территории СПВ, что является первым этапом приобретения статуса резидента СПВ.

Деятельность резидента в виде нового инвестиционного проекта или иных видов предпринимательской деятельности, указанные в заявке на осуществление такой деятельности, должна быть для него новой (не осуществлялась ранее, до направления заявки), что закреплено п.1 Постановления Правительства РФ от 20 октября 2015 г. N 1123 «Об утверждении критериев отбора резидентов свободного порта Владивосток» [2].

Кроме того, существует закреплённый решением наблюдательного совета СПВ перечень видов предпринимательской деятельности, которыми резиденты Свободного порта Владивосток не могут заниматься [3].

Объём капитальных вложений резидента Свободного порта Владивосток должен составлять не менее 5 млн. рублей на срок, не превышающий трёх лет со дня включения в реестр резидентов СПВ. Также у организации-резидента не должно быть задолженностей и недоимок по налогам, сборам и иным обязательным платежам бюджета РФ за прошедший календарный год, размер которых превышает 25% балансовой стоимости активов заявителя по данным бухгалтерской (финансовой) отчётности за последний отчётный период.

Организация (будущий резидент) не должна находиться в процессе реорганизации, банкротства и ликвидации.

Перечисленное относится непосредственно к вопросу приобретения статуса резидента Свободного порта Владивосток. Для того, чтобы воспользоваться самой процедурой «свободная таможенная зона», необходимо соблюсти ещё ряд важных условий, которые могут стать препятствием к применению СТЗ.

Например, воспользоваться СТЗ резидент может в том случае, если территория свободной экономической зоны обустроена в целях проведения таможенного контроля. Это означает, что резиденту необходимо соблюсти требования по ограждению и оснащению периметра территории СЭЗ системой видеонаблюдения, что установлено законодательством государств-членов ЕАЭС. Кроме того, на территории СЭЗ необходимо обеспечить контрольно-пропускной режим, включая определение порядка доступа лиц на такую территорию. Осуществление данных требований достаточно дорогостоящее и требует дополнительных затрат резидента СПВ.

Существует и ряд требований товарам, помещаемым под таможенную процедуру свободной таможенной зоны, что закреплено главой 27 ТК ЕАЭС.

От теории перейдём к практике применения процедуры свободной таможенной зоны резидентами СПВ. Здесь сразу возникает противоречие.

С одной стороны, преимущества процедуры СТЗ очевидны, её применение должно создать благоприятные предпосылки развития экономики региона в целом, привлекая всё большее количество инвесторов и потенциальных резидентов СПВ.

С другой стороны, по данным IV Восточного экономического форума, прошедшего в сентябре 2018 года во Владивостоке, из почти 1200 резидентов Свободного порта Владивосток только 12 воспользовались процедурой свободной таможенной зоны. Такие результаты позволяют говорить о низкой востребованности установленных для резидентов СПВ преференций, одной из которых является свободная таможенная зона. Главными причинами этому являются высокие требования к обустройству территорий, где нужно помещать товары под процедуру СТЗ, и дороговизна всех необходимых для организации таможенного контроля мероприятий, которые установлены для реализации процедуры СТЗ.

Так, например, для многих организаций, экспортирующих через морские порты Приморья крупногабаритные грузы или полезные ископаемые (н-р, уголь), необходимо огородить очень большие участки (территории, на которых осуществляется деятельность), чтобы получить право воспользоваться преференциями в виде СТЗ. На такие мероприятия организациям потребуется затратить, по меньшей мере, от трёх миллионов рублей.

Данная проблема, как упоминалось ранее, была рассмотрена на IV Восточном экономическом форуме. Было отмечено, что согласно ТК ЕАЭС допускается таможенное оформление, применяя СТЗ, при упрощенном обустройстве зон таможенного контроля путём замены ограждения территории современным программно-аппаратным комплексом, автоматически отправляющим информацию в таможенные органы. Однако такой вариант является также достаточно затратным в финансовом плане.

Однако, на сегодняшний день, говорить об абсолютной неэффективности применения процедуры свободной таможенной зоны нельзя. В 2018 году экономия применения таможенной процедуры СТЗ резидентами ТОР и Свободного порта Владивосток составила порядка 26 млн. рублей на таможенных платежах только в первом полугодии 2018.

Уже в наступившем 2019 году ожидаются положительные тенденции развития Свободного порта Владивосток в рамках упрощения применения процедуры свободной таможенной зоны.

В конце 2018 года в Минфин РФ были направлены предложения о снижении требований и изменении подходов к обустройству зон таможенного контроля, а также предложения по автоматизации систем учета товаров, которые импортируются или экспортируются резидентами СПВ при использовании процедуры СТЗ [4].

Соответственно, ожидаются определённые поправки в законодательстве об СПВ и СТЗ.

Таким образом, можно сделать вывод, что применение существующей таможенной процедуры «свободная таможенная зона» на территории Свободный порт Владивосток требует доработки в:

- облегчении условий приобретения статуса резидента СПВ;
- создании на базе СПВ современного международного транспортно-логистического комплекса;
- упрощении обустройства территорий СПВ.

Вышеперечисленное позволит не только улучшить финансовое состояние резидентов СПВ, активно применяя процедуру СТЗ, но и привлечёт новых резидентов и инвесторов, что благополучно скажется на развитии отдельных секторов экономики региона и его благоустройстве.

1. Таможенный кодекс Евразийского экономического союза (приложение № 1 к Договору о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза) от 11.04.2017 года (вступ. в силу 01.01.2018) // Консультант Плюс «Международное право». URL: <http://www.consultant.ru>.

2. Дмитриева, А.Б. Новые правила таможенного оформления товаров и изменения в законодательстве для участников ВЭД / А.Б. Дмитриева // Таможенное дело. 2015. № 1. С. 12.

3. Голышев, Н.В. Анализ взаимодействия таможенных органов РФ и участников ВЭД в международной цепи поставки товаров / Н.В. Голышев, А.Х. Ибрагимова // Евразийский экономический журнал. 2015. № 8. С. 33–29.

4. Шохин, С.О. Таможенное администрирование на современном этапе: достижения и перспективы / С.О. Шохин // Таможенное дело. 2015. № 3. С. 16–19.

Рубрика: Экономика народного хозяйства

УДК 365.6

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЁМ

К.В. Иващенко
магистрант

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Статья посвящена организационному механизму реализации права военнослужащих на обеспечение жильём, в котором накопительно-ипотечная система (далее НИС) выполняется как способ государственных обязательств по обеспечению жильём военнослужащих. Анализируется накопительно-ипотечная система и её влияние на развитие Приморского края.

Ключевые слова и словосочетания: Военная ипотека, права военнослужащих на обеспечение жильём, накопительно-ипотечная система, Вооруженные силы России, Приморский край.

ORGANIZATIONAL MECHANISM OF REALIZATION T HE SERVICEMEN'S RIGHT OF PROVISION OF HOUSING

The article is devoted to the organizational mechanism of realization the servicemen's right of provision of housing, in which the accumulative and mortgage system (hereinafter referred to as NIS) is performed as a method of state obligations of providing housing for servicemen. NIS and its influence on the development of Primorsky Region are analyzed.

Keywords: Military mortgage, servicemen's rights of providing housing, accumulative mortgage system, Russian Armed Forces, Primorsky Region.

На сегодняшний день одними из наиболее важных направлений экономики Российской Федерации являются строительство и социальная поддержка населения. Не добившись серьезных сдвигов в жилищной сфере, нельзя говорить о закреплении положительных тенденций в демографической ситуации и экономике страны. Повышение качества жизни граждан России – ключевой вопрос государственной политики. В своем послании Федеральному собранию от 20.02.2019 Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин говорит о необходимости достижения доступности жилья, снижения ставок по ипотеке и внедрении льгот для разных категорий граждан в существующие ипотечные программы [1]. Одной из таких категорий и посвящена данная статья, а именно военнослужащим проходящим военную службу в рядах Вооруженных сил Российской Федерации на контрактной основе.

Особое внимание, уделяемое государством в обеспечении военнослужащих постоянным жильём через накопительно ипотечную систему связано с отказом органов местного самоуправления и органов государственной власти субъектов Российской Федерации от выделения военнослужащим жилых помещений на правах социального найма. Так же можно проследить, что Правительство Российской Федерации сокращает бюджетное финансирование собственного строительства, ведущегося Министерством обороны Российской Федерации.

На данный момент существует два способа приобретения жилья военнослужащими – первый связан с покупкой жилья с участием средств по государственному жилищному сертификату, а второй связан с военной ипотекой.

Государственный жилищный сертификат – это свидетельство, дающее право на приобретение жилья за счет средств федерального бюджета. Получить такой сертификат могут военнослужащие, нуждающиеся в улучшении жилищных условий, при этом прослужившие в Вооруженных силах Российской Федерации как минимум 10 лет и которые были уволены в запас на законных основаниях (по достижению предельного возраста в Вооруженных силах Российской Федерации, по состоянию здоровья или по организационно-штатным мероприятиям) [2].

Важно отметить, что граждане, являющиеся участниками государственной программы накопительно ипотечной системы, не имеют права на оформление жилищного сертификата.

Второй способ – это ипотечная программа кредитования военнослужащих. В 2005 году от системы государственных жилищных сертификатов решено было уйти к накопительно ипотечной системе, этот метод позволил снизить нагрузку на федеральный бюджет, упростить его планирование в части жилищного обеспечения военнослужащих и своевременно исполнить свои обязательства в этой части [3].

В связи с переходом к накопительно ипотечной системе государство разделило военнослужащих на две категории, те кто имеет право на включение в накопительно ипотечную систему, и те, кто является обязательным участником накопительно ипотечной системы независимо от волеизъявления самих военнослужащих.

К обязательным участникам накопительно ипотечной системы в основном относятся офицеры, прапорщики и мичманы. Данные категории военнослужащих автоматически включаются в накопительно ипотечную систему при достижении перечисленных в законодательстве условий.

К тем же кто имеет право выбора участия или неучастия в накопительно ипотечной системе, действует следующий механизм: военнослужащий, имеющий право на участие в накопительно ипотечной системе, подает по месту прохождения службы рапорт с просьбой о включении его в реестр участников накопительно ипотечной системе [4]. Далее рапорт военнослужащего попадает в региональное управление жилищного обеспечения (РУЖО), которое в свою очередь передаёт сведения в регистрирующий орган федеральных органов исполнительной власти (ФОИВ), который включает в Реестр участников накопительно ипотечной системы и присевает регистрационный номер участника. С началом членства в накопительно ипотечной системе из федерального бюджета ежегодно будут перечисляться денежные средства (около 280 тыс. рублей) на именной накопительный счет участника. Сумма корректируется в зависимости от состояния бюджета и уровня инфляции [5].

Система функционирования накопительно ипотечной системы обеспечения жильём военнослужащих – самодостаточна (при должном финансировании).

Использовать средства накопительно ипотечной системы, военнослужащий может по истечению трех лет с момента включения его в реестр участников накопительно ипотечной системы. Накопившиеся к этому времени средства могут быть реализованы в качестве начального капитала для покупки жилья (или же полной выплаты за приобретаемое жильё, в зависимости от стоимости приобретаемого жилого помещения). Оставшуюся стоимость жилья рассчитывает банк, в который обратился военнослужащий, для взятия ипотечного займа. Банк рассчитывает предельный возраст, до которого военнослужащий может находиться в рядах Вооруженных сил Российской Федерации. Для отсчета максимальной суммы займа берётся действующая ставка перечисляемых на именной счет военнослужащего средств. Сумма ипотечного займа рассчитывается на срок не более 20 лет [6].

При детальном рассмотрении накопительно ипотечной системы видны очевидные недостатки. Например, программа накопительно ипотечной системы не учитывает численный состав семьи военнослужащего, как это делала ранее действующая система по обеспечению жильём военнослужащих. Для накопительно ипотечной системы неважно является ли военнослужа-

щий женатым, многодетным, или холостым. Все военнослужащие получают равную денежную субсидию на свой лицевой счет.

Еще одним минусом накопительно ипотечной системы является привязка военного к месту службы на весь период выплаты кредита. В случае увольнения из рядов Вооруженных сил Российской Федерации, военнослужащему придется выплачивать кредит самостоятельно, а также придется вернуть ту сумму, которую государство уже заплатило за ипотеку.

Так же важны региональные недостатки в реализации накопительно ипотечной системы. Существует проблема приобретения жилья по накопительно ипотечной системе в крупных городах или региональных центрах. Даже при условии, что военнослужащий проходит службу в городе с высокой стоимостью жилья, военная ипотека не будет учитывать этот момент, и сумма ипотечного займа составит не более 3 млн. рублей. С такой суммой военнослужащие не смогут обеспечить себя жильём в данных городах по накопительно ипотечной системе [7].

Но нужно не забывать, что накопительно ипотечная система направлена не только на обеспечение военнослужащих жильём, но и на стимулирование банковской деятельности (выдачу ипотечных кредитов), а также на стимулирование рынка недвижимости, что в свою очередь ведёт к обновлению изнашиваемого жилья в определенном муниципальном районе.

Рассмотрим влияние накопительно ипотечной системы на примере Приморского края. Так по данным ФГКУ «Росвоенипотека», в Приморском крае за три квартала 2018 года с использованием средств накопительно ипотечной системы было приобретено 478 жилых помещений, общей площадью 25,1 тыс. кв. м., на сумму 1 641 млн. руб. [8].

Если обратить внимание на данные Приморскстата, за этот же период, было сдано в эксплуатацию 3128 жилых помещений общей площадью 236,9 тыс. кв. м. Исходя из этих данных можно говорить о том, что с участием накопительно ипотечной системы было приобретено 15,3 % от всего введенного в эксплуатацию жилья в Приморском крае. [9].

Стоит отметить и тот факт, что Приморский край находится на 5 месте среди субъектов Российской Федерации по приобретению жилья в рамках накопительно ипотечной системы.

С момента существования накопительно ипотечной системы, в Приморском крае было приобретено 6349 жилых помещений, общей площадью 336,3 тыс. кв. м., на сумму 20 237,6 млн. руб. [8].

Для повышения эффективности программы накопительно ипотечной системы Правительством Российской Федерации, совместно с кредитными организациями во втором полугодии 2018 года внедрены программы рефинансирования ипотечных кредитов, позволяющие путем снижения и фиксации ставок (в 2018 году от 8,8% годовых) улучшить условия кредитования и снизить суммы оплачиваемых участниками процентов [10].

Подводя итог, можно сказать, что военная ипотека — это несовершенный механизм обеспечения военнослужащих собственным жильём, но нельзя отрицать тот факт, что эта система оказалась очень востребованной военнослужащими для решения своих жилищных проблем. Так же, стоит обратить внимание на то как накопительно ипотечная система влияет на развитие рынка недвижимости и рынка банковского сектора, что положительно сказывается на экономическом состоянии Приморского края и Дальнего Востока в целом.

1 Послание Президента РФ Федеральному Собранию «Послание Президента Федеральному Собранию» от 01.03.2018.

2 Федеральный закон «О статусе военнослужащих» № 76-ФЗ от 27.05.1998 (ред.27.12.2018).

3 Федеральный закон «О накопительно-ипотечной системе жилищного обеспечения военнослужащих» №117-ФЗ от 20.08.2004 (ред.03.08.2018).

4 Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил формирования и ведения реестра участников накопительно-ипотечной системы жилищного обеспечения военнослужащих Министерством обороны Российской Федерации, федеральными органами исполнительной власти и федеральными государственными органами, в которых федеральным законом предусмотрена военная служба» №89 от 21.02.2005 (ред.29.12.2016).

5 Постановление Правительства РФ «О порядке функционирования накопительно-ипотечной системы жилищного обеспечения военнослужащих» №655 от 7.11.2005 (ред.08.09.2017).

6 Приказ Министра обороны Российской Федерации «Об утверждении порядка реализации накопительно-ипотечной системы жилищного обеспечения военнослужащих в Вооруженных Силах Российской Федерации» № 245 от 24.04.2017.

7 Ипотечный калькулятор, действующий с 1 января 2019 года / ФГКУ «Росвоенипотека» URL: https://www.rosvoenipoteka.ru/temp/1547129542d_file.xlsm

8 Отчёт о функционировании накопительно-ипотечной системы жилищного обеспечения военнослужащих за III квартал 2018 года ФГКУ «РОСВОЕНИПОТЕКА» от 01.10.2018

9 «О жилищном строительстве в Приморском крае» от 12.07.2018 г. URL: http://primstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/primstat/ru/news/rss/014ddf0046369b61b0a2f8edf35b80

10 Информация об итогах функционирования накопительно-ипотечной системы жилищного обеспечения военнослужащих в 2018 году ФГКУ «РОСВОЕНИПОТЕКА» от 01.01.2019.

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством

УДК 338.2

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И ЕЕ РОЛЬ В СОВРЕМЕННОМ МИРОВОМ РАЗВИТИИ

Д.М. Левченко
магистрант

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

В настоящее время развитие цифровой экономики является одной из приоритетных целей государственной экономической стратегии в большинстве стран мира. Это объясняется усиливающейся ролью информационных компьютерных технологий в бизнесе, деятельности органов государственного управления, жизни людей. В статье проведен анализ эволюции исследований в области цифровой экономики, выделены направления ее влияния на экономическое развитие, систематизированы результаты оценок уровня развития цифровой экономики и ее перспективы.

Ключевые слова и словосочетания: *цифровая экономика, информационные технологии, цифровая среда, государственная политика, национальные стратегии цифровизации*

DIGITAL ECONOMY AND ITS ROLE IN MODERN WORLD DEVELOPMENT

Currently, the development of the digital economy is one of the priority objectives of the state economic strategy in most countries of the world. This is due to the increasing role of information computer technologies in business, government activities, people's lives. The article analyzes the evolution of research in the digital economy, highlights the directions of its impact on economic development, systematized the results of assessments of the level of development of the digital economy and its prospects.

Keywords: *digital economy, information technology, digital environment, public policy, national digitalization strategies.*

Эпоха активного развития цифровых технологий существенно изменила жизнь людей, условия ведения бизнеса, работу органов государственного управления. Это определило появление и активное использование в научном обороте термина «цифровая экономика», а значит, и актуальность темы исследования.

В разработку концепций цифровой экономики внесли вклад различные ученые. Так, еще в середине 1990-х гг. цифровая экономика понималась как экономика, основанная на использовании цифровых технологий. Таких взглядов придерживались Д. Тапскотта [1] и Н. Негропonte [2]. Сторонниками этого мнения, но уже в расширенном виде, были и американские экономи-

сты Э. Бриньольфссон и Б. Кахин [3]. Однако они рассматривали цифровую экономику в разрезе процессов трансформации всех секторов экономики под воздействием информационных технологий и определили структуру цифровой экономики, включив в нее информационные компьютерные технологии, электронную коммерцию, услуги, предоставляемые с помощью цифровых технологий, производство программного обеспечения, а также деятельность, связанную с обработкой информации. Еще дальше в определении сущности цифровой экономики пошел С. Шарма, указавший, что цифровая экономика – это не просто совокупность отраслей и видов деятельности, а переплетение и взаимопроникновение компьютеров, коммуникаций, компьютерных технологий и непосредственно информации, которые способствуют формированию новых бизнес-моделей, оказывающих влияние на функционирование отдельных хозяйствующих субъектов, отраслей и рынков [4]. Британский экономист М. Скилтон определяет цифровую экономику как важную составляющую цифровой экосистемы, включающую виртуальные ресурсы, цифровые транзакции и хозяйствующие субъекты [5].

В России исследования в области цифровой экономики стали активно вестись совсем недавно, что во многом было обусловлено утверждением в 2017 г. национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» и Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы. Среди экономистов, работающих в указанной сфере, можно выделить В.М. Кулькова, Л.В. Липидуса, Т.Н. Юдину, исповедующих воспроизводственный подход к определению сущности цифровой экономики [6-8], а также Е.Н. Ведута, Т.Н. Джакубову, являющихся сторонниками киберсистемного подхода [9]. Воспроизводственный подход является более традиционным, он определяет цифровую экономику как экономику нового технологического уклада, основанную на использовании информационных технологий и способствующую трансформации экономических отношений. Киберсистемный подход делает акцент на конкретных технологиях, продуктах, формирующих киберпространство и экономическое поведение в нем различных хозяйствующих субъектов. Особое внимание здесь уделяется необходимости разработки обоснованной экономико-математической модели цифровой экономики, использование которой будет способствовать повышению темпов и качества экономического роста.

В государственных стратегических документах можно также найти понимание цифровой экономики. Так, Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы определяет цифровую экономику как «хозяйственную деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг» [10]. А в программе «Цифровая экономика Российской Федерации» выделены три уровня цифровой экономики: рынки и отрасли, платформы и технологии, а также институциональная среда, которая создает условия для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики и охватывает нормативное регулирование, информационную инфраструктуру, кадры и информационную безопасность [11].

В монографии под общей редакцией А.В. Кешелава выделены основные черты цифровой экономики, в которых отражена ее сущность, элементы и значение для экономического развития [12]:

1. Сосредоточение экономической деятельности в цифровой среде, формирующей платформы цифровой экономики.
2. Развитие персонализированных сервисных моделей, позволяющих производить товары и услуги, ориентированные на требования конкретного потребителя.
3. Непосредственное взаимодействие потребителя и производителя благодаря использованию информационных технологий, позволяющим максимально сократить число посредников.
4. Развитие экономики совместного пользования.
5. Усиление роли индивидуальных участников в бизнес-процессах: от фрилансеров до краудфандинговых проектов.

Развитие цифровой экономики способствовало трансформации бизнес-процессов. В частности, цифровизация оказала влияние на [13]:

- стратегии и способы организации и ведения бизнеса;
- процессы ресурсного обеспечения бизнеса;

– производственные и транзакционные издержки (цифровая среда способствует их значительному снижению вплоть до полного исчезновения);

– увеличение сетевого эффекта и эффекта масштаба, распространение их глобальном уровне.

Однако цифровая экономика не только улучшает условия ведения бизнеса и жизни людей, способствует выведению их на новый уровень, но и создает определенные проблемы и угрозы:

1. Угрозы в области национальной информационной безопасности становятся более серьезными и разнообразными, что вынуждает государство постоянно бороться за место в цифровом пространстве, соблюдение национальных интересов и цифровой суверенитет.

2. Угрозы в области частной экономической безопасности (нарушение личного пространства, снижение безопасности данных, уменьшение количества мест для работников низкой и средней квалификации).

3. Повышение сложности бизнес-процессов и бизнес-моделей, усиление конкуренции, усиление угроз информационной безопасности организаций, более интенсивное изменение вкусов и предпочтений потребителей, что требует тщательного отслеживания рыночной ситуации.

Тем не менее, необходимость цифровизации экономики не вызывает сомнений, что отражается в национальной экономической политике подавляющего большинства стран, как развитых, так и развивающихся. Одними из первых ориентацию на активное развитие цифровой экономики взяли мировые экономические лидеры – США и Китай. При этом они придерживаются абсолютно противоположных подходов, соответствующих избранным экономическим моделям. Китай идет по плановому пути, а США – по рыночному. Не отстают и другие страны (Евросоюз, Япония, Республика Корея, Новая Зеландия, Австралия, Канада), однако все они придерживаются промежуточных взглядов с некоторым уклоном в рыночную сторону. Интересно, что наиболее высокий индекс цифровой экономики и общества имеет Исландия. Соответствующие данные на 2016 г. представлены в таблице 1.

Таблица 1

Международный индекс цифровой экономики и общества за 2016 год

Страна	Индекс цифровой экономики общества	В том числе субиндексы				
		Связанность	Человеческий капитал	Использование интернета	Интеграция цифровых технологий	Цифровые государственные услуги
Исландия	0,66	0,69	0,66	0,61	0,73	0,58
Республика Корея	0,64	0,81	0,75	0,29	0,47	0,73
Норвегия	0,63	0,70	0,65	0,45	0,66	0,63
Новая Зеландия	0,63	0,62	0,59	0,44	0,79	0,65
Япония	0,62	0,71	0,66	0,22	0,67	0,71
США	0,62	0,66	0,56	0,37	0,68	0,79
Китай	0,61	0,75	0,61	0,30	0,78	0,49
Австралия	0,60	0,59	0,56	0,42	0,75	0,69
Канада	0,59	0,63	0,62	0,42	0,58	0,67
Страны ЕС-28	0,54	0,61	0,59	0,38	0,55	0,47
Ирландия	0,52	0,53	0,61	0,37	0,50	0,55
Россия	0,47	0,50	0,63	0,32	0,43	0,36
Китай	0,45	0,27	0,76	0,44	0,37	0,35
Турция	0,41	0,39	0,49	0,35	0,39	0,38
Бразилия	0,38	0,41	0,40	0,27	0,46	0,34
Мексика	0,34	0,33	0,46	0,20	0,30	0,35

Источник: [14]

Россия в данном международном рейтинге находится ниже среднего по ЕС уровня, однако опережает такие страны, как Китай, Турция, Бразилия и Мексика. Лидерами по отдельным субиндексам являются:

1. Связанность – подключение страны к результатам цифровизации (характеризует возможность доступа к широкополосному интернету) – Корея, Китай, Норвегия, Исландия.
2. Человеческий капитал (измеряет уровень основных навыков населения по использованию возможностей, предлагаемых цифровым обществом) – Китай, Корея, Япония и Исландия.
3. Использование интернета (отражает использование интернета по разным направлениям и измеряет потребление онлайн-контента) – Исландия, Норвегия, Новая Зеландия, Китай.
4. Интеграция цифровых технологий (отражает уровень интеграции цифровых технологий в производственно-хозяйственную деятельность, уровень оцифровки бизнеса) – Новая Зеландия, Китай, Австралия, Исландия.
5. Цифровые государственные услуги (отражает оцифровку публичных услуг, уровень развития электронного правительства) – США, Корея, Япония, Австралия.

Если же говорить об уровне развития информационных компьютерных технологий, то в десятку стран-мировых лидеров в 2017 г. вошли Исландия, Республика Корея, Швейцария, Дания, Великобритания, Гонконг, Нидерланды, Норвегия, Люксембург и Япония.

Таким образом, в число стран с наиболее развитой цифровой экономикой входят ведущие страны Юго-Восточной Азии, США и страны Евросоюза.

подавляющее большинство развитых стран на государственном уровне уделяют внимание развитию цифровой экономики, о чем свидетельствует наличие специальных государственных документов. Это подтверждают и результаты опроса, проведенного ОЭСР в 2016 г. среди 32 стран-участников и 6 стран-партнеров, которые указали, что у них разработаны и реализуются национальные стратегии цифровизации, планы и программы в области цифровой экономики. Основными приоритетами таких стратегий и программ являются развитие электронного правительства, повышение информационной безопасности, развитие и продвижение компетенций в области информационных технологий, расширение доступа к данным и развитие информационной и телекоммуникационной инфраструктуры. Соответствующие сведения представлены в табл. 2.

Таблица 2

Приоритетные цели развития цифровой экономики в странах ОЭСР

Цель	Ранг приоритета		Количество стран, включивших цель в стратегию
	2017	изменение к 2022	
Совершенствование услуг электронного правительства	1	0	21
Развитие телекоммуникационной инфраструктуры	2	-3	22
Развитие и продвижение компетенций в области информационных компьютерных технологий	3	0	16
Усиление информационной безопасности	4	+2	18
Расширение доступа к данным	5	+1	6
Стимулирование адаптации информационных компьютерных технологий бизнесом	6	-1	3
Стимулирование адаптации информационных компьютерных технологий в специфических отраслях, в том числе социального назначения	7	+1	3
Усиление защиты персональных данных	8	0	5
Усиление цифровой идентификации	9	0	2
Развитие сектора информационных компьютерных технологий, в том числе на международном уровне	10	0	2
Продвижение электронной коммерции	11	-1	5
Решение глобальных вызовов	12	+1	1
Усиление защиты прав потребителей	13	-1	0

Цель	Ранг приоритета		Количество стран, включивших цель в стратегию
	2017	изменение к 2022	
Расширение доступности интернета, в том числе для лиц с ограниченными возможностями и по	14	+1	4
Открытость интернета	15	0	4

Источник: [15]

Согласно таблице 2 пятерка наиболее значимых целей практически не меняется, а самыми популярными являются цели, связанные с развитием электронного правительства и инфраструктуры цифровой экономики.

Таким образом, значимость цифровой экономики для современного мирового развития не вызывает сомнений и с течением времени будет только усиливаться.

1. Tapscott D. The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence. New York: McGrawHill, 1996. 342 p.
2. Negroponte N. Being Digital. New York: Knopf, 1995. 243 p.
3. Brynjolfsson E., Kahin B. Understanding the Digital Economy: Data, Tools, and Research. Massachusetts, and London, England: The MIT Press, 2000. 408 p.
4. Купчишина Е.В. Эволюция концепций цифровой экономики как феномена неэкономике [Электронный ресурс]. Государственное управление. Электронный вестник. 2018. № 68. Режим доступа: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2018/vipusk__68._ijun_2018_g./strategii_zifrovoi_ekonomiki/kupchishina.pdf (дата обращения: 15.04.2019).
5. Skilton M. Building the Digital Enterprise: A Guide to Constructing Monetization Models Using Digital Technologies. Berlin: Springer, 2015. 230 p.
6. Кульков, В.М. Цифровая экономика: надежды и иллюзии / В.М. Кульков // Философия хозяйства. 2017. № 5. С. 145-156.
7. Лapidус, Л.В. BIG DATA, Sharing Economy, интернет вещей, роботизация: взгляд в будущее российского бизнеса / Л.В. Лapidус // Перспективы развития электронного бизнеса и электронной коммерции. Материалы III Межфакультетской науч.-практ. конф. молодых ученых: доклады и выступления. М., 2017. С. 5-24.
8. Юдина, Т.Н. Цифровая экономика сквозь призму философии хозяйства и политической экономии / Т.Н. Юдина, И.М. Тушканов // Философия хозяйства. 2017. № 1. С. 200-206.
9. Ведута, Е.Н. Big data и экономическая кибернетика [Электронный ресурс] / Е.Н. Ведута, Т.Н. Джакубова // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. № 63. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/big-data-i-ekonomicheskaya-kibernetika> (дата обращения: 15.04.2019).
10. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы [Электронный ресурс]. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&firstDoc=1&lastDoc=1&nd=102431687> (дата обращения: 15.04.2019).
11. Цифровая экономика Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 15.04.2019).
12. Кешелава, А.В. Введение в «Цифровую» экономику / А.В. Кешелава В.Г. Буданов, В.Ю. Румянцев и др.; под общ. ред. А.В. Кешелава. М.: ВНИИГеосистем, 2017. 28 с.
13. Сафрончук, М.В. Влияние цифровой трансформации на бизнес и деловую среду / М.В. Сафрончук // экономика и управление: проблемы, решения. 2018. № 2. Т. 3. С. 38-44.
14. Абдрахманова, Г.И. Индикаторы цифровой экономики: 2018: статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишнеvский, Г.Л. Волкова, Л.М. Гохберг и др. М.: НИУ ВШЭ, 2018. 268 с.
15. Бублик, Н.Д. Развитие цифровой экономики в регионах России: проблемы и возможности (на примере Республики Башкортостан) / Н.Д. Бублик, И.И. Лукина, Д.В. Чувилин, Т.А. Шафиков, Р.Ф. Юнусова [Электронный ресурс] // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2018. № 1. URL: <https://eee-region.ru/article/5313/> (дата обращения: 15.04.2019).

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО БЮДЖЕТА

А.С. Остроносова
магистрант

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В работе рассмотрены особенности формирования регионального бюджета на примере Приморского края. Определены основные направления в формировании бюджета Приморского края.

Ключевые слова и словосочетания: федеральный округ, регион, региональная экономика, региональный бюджет, бюджетно-налоговая политика

FEATURES OF THE REGIONAL BUDGET

The paper discusses the features of budget formation on the example of Primorsky Krai. Certain main directions in the formation of the budget of Primorsky Krai.

Keywords: federal district, region, regional economy, regional budget, fiscal policy..

Актуальность исследования. Приморский край входит в состав Дальневосточного федерального округа и оказывает существенное влияние на стратегическое развитие данного макро-региона. Каждый год правительством нашей страны формируется и вводится в действие широкий диапазон стратегий, концепций, государственных и региональных программ социально-экономического развития и улучшения инвестиционного климата Приморского края.

Основными достижениями и показателями развития Приморского края выступает создание территории с особым налоговым и таможенным режимом «Свободный порт Владивосток», территорий опережающего социально-экономического развития, интегрированной развлекательной зоны «Приморье», особой экономической зоны промышленно-производственного типа, а также реализация ряда крупных проектов, связанных с созданием на территории Приморского края кластеров, направленных на развитие судостроения и судоремонта, транспортировки и переработки углеводородного сырья, туристических комплексов, транспортно-логистических, рыбохозяйственных и других секторов экономики [1].

При этом, «активное развитие Приморского края и Дальневосточного федерального округа в целом находится в зависимости от эффективности реализации распределительной функции регионального бюджета, а именно проведения совокупности мероприятий в рамках действующей бюджетной политики по формированию и использованию средств бюджетного фонда», – отмечают Корень А.В., Бондаренко Т.Н., Корнева Е.В., Самсонова И.А.

На современном этапе развития Приморского края проблема обеспечения реальной бюджетной независимости выходит на первый план. Поиск решения проблемы обуславливает актуальность выбранного исследования.

Цель исследования заключается в изучении особенностей формирования регионального бюджета.

Задачи исследования состоят в определении основных направлений, параметров и ключевых особенностей бюджетной и налоговой политики Приморского края.

Особенности формирования регионального бюджета Приморского края обусловлены спецификой бюджетной и налоговой политики.

Основные направления бюджетной и налоговой политики Приморского края на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов подготовлены в соответствии со статьями 172, 184.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьями 53, 58 Закона Приморского края «О бюджетном устройстве, бюджетном процессе и межбюджетных отношениях в Приморском крае», с учетом итогов реализации бюджетной и налоговой политики в 2017 – 2018 годах.

Создание условий устойчивого социально-экономического развития Приморского края относится к приоритетным задачам развития на предстоящие годы. Это обуславливает направле-

ние фискальной политики на 2019-2020 годы. В этой связи на первый план выходят ключевые аспекты бюджетной политики Приморского края на среднесрочный период. Первоочередными из них можно назвать исполнение принятых расходных обязательств наиболее эффективным способом, четкую увязку бюджетных расходов и повышение их влияния на достижение установленных целей государственной политики, обеспечение стабильности краевого и местных бюджетов, формирующей условия для устойчивого экономического роста региона.

Администрации Приморского края как орган исполнительной власти разработала программу мероприятий по росту доходов, оптимизации расходов и совершенствованию долговой политики Приморского края на период с 2017 по 2019 год (утверждена распоряжением от 29 марта 2017 года № 110-ра). Для обеспечения долгосрочной сбалансированности и устойчивости бюджетной системы в программе предусмотрены мероприятия, направленные на достижение поставленных целей. Программные мероприятия предусматривают проведение оценки эффективности предоставляемых налоговых льгот по региональным налогам, понижение ставки по налогам в пределах полномочий, отнесенных законодательством Российской Федерации о налогах и сборах к ведению субъектов Российской Федерации, обеспечение снижения недоимки по налоговым платежам в консолидированный бюджет Приморского края не менее чем на 5 % и рост неналоговых доходов консолидированного бюджета Приморского края ежегодно на 5 %. Также в качестве эффективных мер предусмотрены запреты на увеличение численности государственных и муниципальных гражданских служащих Приморского края и на установление расходных обязательств, не связанных с решением вопросов, отнесенных Конституцией Российской Федерации и федеральными законами к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации[3].

Основные параметры регионального бюджета Приморского края в динамике 2018– 2021 годы приведены на рис. 1.

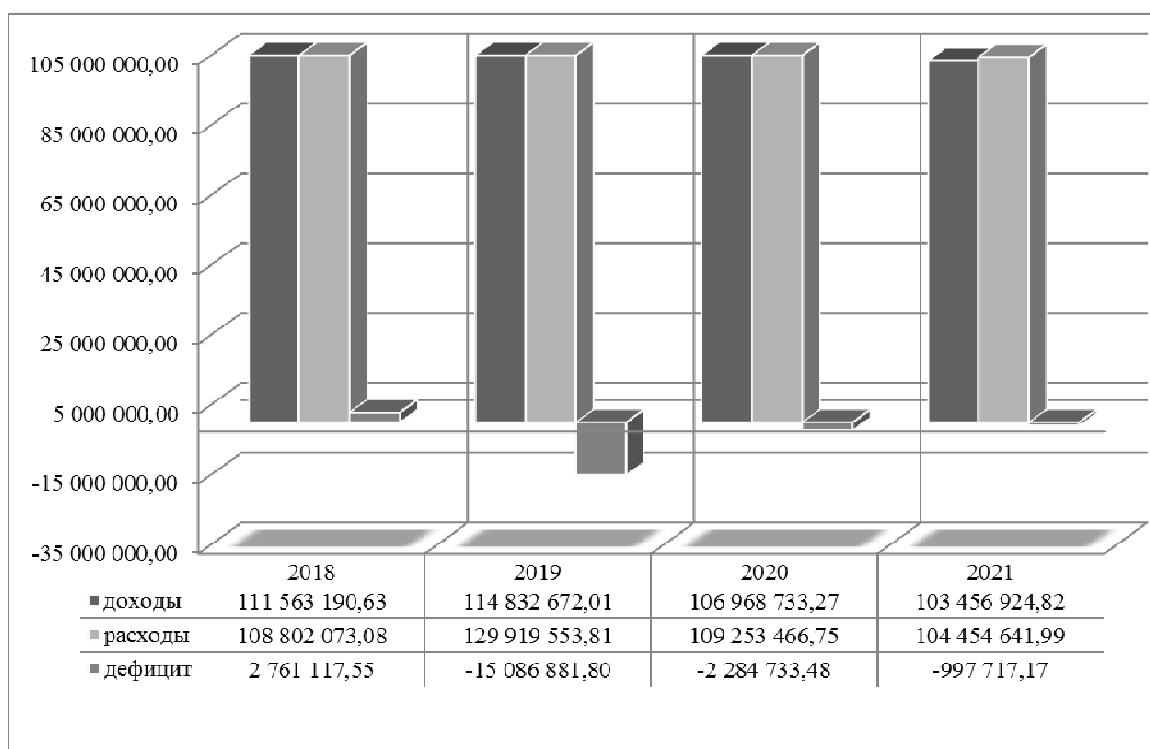


Рис. 1. Основные параметры регионального бюджета Приморского края в динамике 2018– 2021 годы [3]

В бюджете Приморского края на 2019 год запланированы доходы в размере 114 832 672,01 тыс. рублей, расходы в размере 129 919 553,81 тыс. рублей. При этом дефицит бюджета составляет 15 086 88,80 тыс. рублей. На рисунке видно явное увеличение доходов и расходов регионального бюджета по сравнению с 2018 годом.

На протяжении последних лет бюджет Приморского края носит выраженную социальную направленность. В предстоящий период 2019-2020 годов выделяются пять основных направлений бюджетной политики, предусматривающих повышение эффективности бюджетных расхо-

дов, исполнение принятых социальных обязательств, финансовое обеспечение реализации приоритетных для региона задач, регулирование межбюджетных отношений и обеспечение открытости и прозрачности бюджетного процесса [4].

В целях увеличения доходов муниципальных бюджетов и соблюдения принципа справедливости при налогообложении, в Приморском крае осуществлен переход к исчислению налога на имущество физических лиц исходя из кадастровой стоимости объектов налогообложения.

Выводы. Особенности формирования регионального бюджета Приморского края обусловлены спецификой бюджетной и налоговой политики, направленных на создание условий для устойчивого социально-экономического развития Приморского края в целях обеспечения реализации приоритетных для региона задач. Основными направлениями в формировании бюджета Приморского края должны быть повышение эффективности бюджетных расходов; безусловное исполнение принятых социальных обязательств; финансовое обеспечение реализации приоритетных для региона задач; регулирование межбюджетных отношений в целях обеспечения сбалансированности и устойчивости бюджета на всех уровнях; обеспечение открытости и прозрачности бюджетного процесса. В целях увеличения доходов бюджетов муниципальных образований и соблюдения принципа справедливости при налогообложении, в Приморском крае осуществлен переход к исчислению налога на имущество физических лиц исходя из кадастровой стоимости объектов налогообложения.

1. Федорякина, В.В. Социально-экономическое развитие ДВФО как фактор увеличения налоговых доходов бюджета региона (на примере Приморского края) / В.В. Федорякина, Т.Н. Бондаренко, В.С. Галицына // *Фундаментальные исследования*. 2017. № 6. С. 190–195.

2. Корень, А.В. Основные направления реализации бюджетной политики Владивостокского городского округа в условиях финансовой нестабильности / А.В. Корень, Т.Н. Бондаренко, Корнева Е.В., Самсонова И.А. // *Фундаментальные исследования*. – 2015. – № 11-6; [Электронный ресурс]. URL: <https://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39719>.

3. Программа мероприятий по росту доходов, оптимизации расходов и совершенствованию долговой политики Приморского края на период с 2017 по 2019 год, утвержденная распоряжением Администрации Приморского края от 29 марта 2017 года № 110-ра [Электронный ресурс] // Портал Управления общественными финансами. Приморский край. URL: <http://ebudget.primorsky.ru/Menu/Page/408>

4. Основные направления бюджетной и налоговой политики Приморского края на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации Приморского края и органов исполнительной власти Приморского края. URL: <http://primorsky.ru/upload/iblock/2a5/2a582ecdcdf73187d96b114b3db06be.pdf>.

Рубрика: Региональная политика

УДК 336.143

ПРОБЛЕМЫ МЕЖБЮДЖЕТНЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ И МЕСТНОМ УРОВНЯХ

О.Н. Павкин

магистрант

Е.В. Султанова

научный руководитель, канд. социол. наук, доцент кафедры экономика и управление

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Росси.*

В статье на примере Приморского края и Лесозаводского городского округа рассмотрены вопросы, относящиеся к изучению проблем межбюджетных отношений и бюджетной обеспеченности на региональном и местном уровнях, выявлены проблемы, предложены рекомендации путей их решения.

Ключевые слова и словосочетания: бюджетная система, проблемы межбюджетных отношений, система межбюджетных отношений, совершенствование системы

межбюджетных отношений, бюджет, субъект федерации, бюджетная обеспеченность, дотации, субсидии, субвенции.

PROBLEMS OF INTER-BUDGETARY RELATIONS AT THE REGIONAL AND LOCAL LEVELS

The article considers the issues related to the study of the problems of inter-budgetary relations and budgetary provision at the regional and local levels, identifies the problems, and offers recommendations for their solutions on the example of Primorsky Krai and Lesozavodsk.

Keywords: *budget system, problems of inter-budgetary relations, system of inter-budgetary relations, improvement of inter-budgetary relations, budget, subject of the Federation, budget security, subsidies, subventions.*

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что на современном этапе развитие экономических отношений в России сопровождается непрерывной трансформацией процесса межбюджетных отношений.

Научная новизна статьи заключается в выборе для анализа проблем межбюджетных отношений на региональном и муниципальном уровнях Приморского края для разработки классификации возникновения причин несбалансированности местных бюджетов.

Цель – на основе анализа и обобщения изученного материала определить основные проблемы межбюджетных отношений в Приморском крае и предложить пути их решения.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать состояние бюджетной обеспеченности и бюджетных отношений на примере Приморского края и Лесозаводского ГО;

- выявить проблемы, внести предложения и рекомендации по улучшению состояния межбюджетных отношений на региональном и местном уровнях на примере Приморского края.

Методы исследования: теоретический анализ использованной литературы, статистическая обработка данных.

В рамках изучения темы, автору удалось рассмотреть и понять ряд аспектов данной области бюджетного процесса.

В Европейской Хартии местного самоуправления, которую РФ ратифицировала в 1998 году, фундаментальными принципами развития местного самоуправления в том числе являются следующие требования к финансовым ресурсам органов местного самоуправления:

- достаточность собственных финансовых средств и их соразмерность предоставленным полномочиям;
- свобода распоряжения этими средствами при осуществлении своих функций;
- поступление хотя бы части финансовых средств местного самоуправления за счет местных сборов и налогов;
- защита более слабых органов местного самоуправления за счет процедур финансового выравнивания;
- предоставление субсидии не должно идти в ущерб выбору политики органов местного самоуправления.

Солидарен с этим и Президент РФ Путин В.В. В одном из Посланий Президента Федеральному Собранию РФ он заявил: «Местная власть должна быть устроена именно так, а это ведь самая близкая власть к людям, чтобы любой гражданин мог дотянуться до нее рукой. В этой связи обращаюсь к Российскому Совету местного самоуправления, конгрессам муниципальных образований, губернаторам и членам Федерального Собрания, Правительству РФ. Давайте посмотрим на эти проблемы еще раз со всех сторон, чтобы наконец привести ситуацию в соответствии со здравым смыслом, с требованием времени. Считаю важнейшей задачей уточнение общих принципов организации местного самоуправления, развитие сильной, независимой, финансовой состоятельной власти на местах».

Трудно не согласиться с Владимиром Владимировичем, тем более этим определением он дал точную оценку состояния органов местного самоуправления в РФ. Этому выступлению Президента более 5 лет и вот только сейчас, в 2019 году, наметились изменения к лучшему. Тому доказательством являются данные, представленные в *таблицах 1 и 2*. В связи с распоряжением АПК от 14.02.19г. [15] увеличиваются возможности муниципальных образований Приморского края шире участвовать в госпрограммах, так как существенным образом снижен порог соучастия в софинансировании, как условие предоставления субсидии. А ведь в предыду-

шие годы доля софинансирования муниципалитетов в краевых программах в среднем варьировалась от 20 до 30%, сейчас же от 0.5 до 5%!

Таблица 1

Уровень софинансирования расходного обязательства муниципальных районов (городских округов) Приморского края из краевого бюджета на 2019 год
(Утвержден распоряжением Администрации Приморского края 14 февраля 2019 года №99-ра)

Наименование муниципального района (городского округа)	Уровень софинансирования, в %	
	Расходы инвестиционного характера	Расходы неинвестиционного характера
Владивостокский городской округ	99,0	95,0
Находкинский городской округ	99,0	95,0
Артемовский городской округ	99,2	97,0
Лесозаводский городской округ	99,2	97,0
Лазовский муниципальный район	99,5	99,0
Кировский муниципальный район	99,5	99,0

В связи с распоряжением АПК от 14.02.19г. [15] увеличиваются возможности муниципальных образований Приморского края шире участвовать в госпрограммах, так как существенным образом снижен порог соучастия в софинансировании, как условие предоставления субсидии. А ведь в предыдущие годы доля софинансирования муниципалитетов в краевых программах в среднем варьировалась от 20 до 30%, сейчас же от 0.5 до 5%.

Таблица 2

Субсидии и условия их выделения Лесозаводскому городскому округу в 2019 году, по состоянию на 10.04.19г

Наименование субсидий	Уровень софинансирования КБ/МБ, %	Средства краевого бюджета, тыс.руб.	Средства местного бюджета, тыс.руб.
На капитальный ремонт и ремонт автомобильных дорог общего пользования населенных пунктов за счет средств дорожного фонда Приморского края	97/3	7500	231,96
На обеспечение земельных участков, представленных на бесплатной основе гражданам, имеющим трех и более детей, инженерной инфраструктурой	99,2/0,8	6846,54	55,21
На строительство, реконструкцию, ремонт объектов культуры, находящиеся в муниципальной собственности	99,2/0,8	20000	161,29
На проектирование и (или) строительство, модернизацию и капитальный ремонт объектов водопроводно-канализационного хозяйства	9,2/0,8	17799,35	143,54
На развитие спортивной инфраструктуры, находящейся в муниципальной собственности	97/3	11868,5	367,08
На поддержку муниципальных программ по благоустройству территорий муниципальных образований Приморского края	97/3	26400	816,49
На проектирование, строительство автомобильных дорог общего пользования населенных пунктов за счет дорожного фонда Приморского края	99,2/0,8	2800	22,58
На обеспечение граждан твердым топливом (дровами)	97/3	3730	115,36
ИТОГО:		96944,39	1913,51

Проблема межбюджетных отношений является, по существу, не только финансовой проблемой. В конечном итоге задача заключается в том, чтобы каждый уровень власти, каждый бюджет мог формировать собственную доходную базу, достаточную для выполнения всех возложенных на него расходных обязательств.

В целях поддержания устойчивости бюджетной системы Российской Федерации в российской практике межбюджетных отношений разработан и действует финансово-правовой механизм – механизм бюджетного выравнивания, выступающий финансовой базой реализации прав граждан, гарантированных Конституцией Российской Федерации [17].

Для выравнивания бюджета в рассматриваемом регионе широко применялись следующие способы: дотации, субвенции, субсидии и т.д. В практике межбюджетных отношений применяются также бюджетные кредиты – денежные средства, предоставляемые одним бюджетом другому бюджету бюджетной системы РФ на возвратной и возмездной основах [6, с.14].

В тоже время в Приморском крае вместе с наметившимися, безусловно, позитивными сдвигами сохраняется и ряд других проблем. Данные представленные в таблице 3 наглядно свидетельствуют на примере Лесозаводского городского округа о высоком по-прежнему уровне финансовой зависимости муниципалитета от субсидий, субвенций и дотаций.

Таблица 3

**Доходы бюджета Лесозаводского городского округа в 2019 году,
по состоянию на 10.04.19 г. (в млн. рублей)**

Общий объем доходов – 1083,3	
Межбюджетные трансферты	Собственные доходы
Субвенции – 469,5	Налоговые – 456,0
Субсидии – 116,1	Неналоговые – 40,1
Дотации – 1,6	
Итого: 587,2 (54,2%)	Итого: 496,1 (45,8%)

Проведенный анализ доходов и расходов и других муниципальных образований Приморского края [15-16] показывает, что в расходах субъекта значительную часть занимают межбюджетные трансферты, предоставляемые нижестоящим уровнем бюджетной системы, в том числе дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности муниципальных образований края. Прослеживается очевидная зависимость муниципальных бюджетов от регионального бюджета, что говорит о низкой самодостаточности местных бюджетов, финансовой несамостоятельности местного самоуправления и при этом напрямую влияет на возникновение аналогичной ситуации в бюджете уже вышестоящего – краевого уровня.

Возложение на местную власть исполнения делегированных государственных полномочий (табл. 4) приводит к возникновению значительных долговых обязательств муниципальных образований, что вынуждает их в дальнейшем тратить большие средства из имеющихся скудных возможностей на обслуживание муниципального долга. Например, бюджет ЛГО расходует на обслуживание внешних заимствований до 15 млн. рублей ежегодно.

Таблица 4

Индекс налогового потенциала, индекс бюджетных расходов и уровень расчетной бюджетной обеспеченности Приморского края за 2014-2018 гг

Год	Индекс налогового потенциала	Индекс бюджетных расходов	Уровень расчетной бюджетной обеспеченности
2014	0,805	1,187	0,678
2015	0,839	1,1187	0,784
2016	0,873	1,187	0,751
2017	0,942	1,195	0,788
2018	0,900	1,195	0,753

Несмотря на имеющийся потенциал внутренних ресурсов, внедрение инновационных экономических проектов, а также географическую близость к странам Азиатско-Тихоокеанского региона, способствующую развитию экономически выгодного взаимодействия, Приморский край на сегодняшний день сохраняет невысокие показатели, характеризующие уровень его социально-экономического развития [17].

Бюджетная обеспеченность региона является одним из основных индикаторов его социально-экономического положения. Такое мнение принадлежит многим исследователям вопросов, лежащих в сфере бюджетного федерализма, межбюджетных отношений, бюджетного выравнивания, а также проблем эффективности бюджетного управления и распределения ресурсов на региональном и местном уровнях бюджетной системы (В.В. Климанов, А.А. Михайлова [7], А.Н. Кирюшкина [12], В.Г. Костенкова [13] и др. [4-6, 17].

Главной проблемой межбюджетных отношений на региональном и муниципальном уровне является дефицит бюджета. Текущие показатели бюджетной обеспеченности Приморского края свидетельствуют о необходимости улучшения его социально-экономического состояния, поиска решения при распределении краевых бюджетных ресурсов по направлениям, которые способствуют достижению долгосрочного равновесия между обществом, окружающей его средой, уровнем – качеством жизни населения [17].

Предложения:

Для улучшения состояния межбюджетных отношений рекомендуется:

- Укреплять финансовую самостоятельность, повышать бюджетную, а также налоговую независимость Приморского края и входящих в его состав муниципальных образований.
- В четком соответствии с посланием президента совершенствовать налоговое законодательство, расширяя налоговую базу по региональным и местным налогам через изменение системы налоговых поступлений между федеральным, региональным и местным бюджетами.
- Стимулировать поступление доходов в бюджеты Приморского края, а также его муниципальных образований.
- Упорядочить расходные, а также доходные полномочия органов власти на всех уровнях бюджетной системы региона.
- Законодательно возложить финансирование реализуемых приоритетных национальных программ исключительно на органы государственной власти РФ и субъектов РФ.

Органам государственной власти Приморского края во взаимодействии с федеральной властью реализовать комплекс мер по оказанию содействия муниципальным образованиям края в части ликвидации имеющихся у последних внешних заимствований средств в коммерческих банках (в том числе путем выдачи бюджетных кредитов на условиях «длинных денег»).

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 27.12.2018) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=314830&fld=134&dst=2068,0&rnd=0.9137008169629366#05123113229311562> (дата обращения 13.04.19).

2. О распределении дотаций на выравнивание бюджетной обеспеченности субъектов Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 22.11.2014 № 670 [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/187556/>. (дата обращения 13.04.19).

3. Климанов, В.В. Межбюджетные отношения: последние тенденции и перспективы развития / В.В. Климанов, А.А. Михайлова // Государственный аудит. Право. Экономика. 2016. № 4. С. 31–34.

4. Конвисарова, Е.В. Предпосылки создания режима свободного порта во Владивостоке / Е.В. Конвисарова, А.А. Литвин // Фундаментальные исследования. 2015. № 9-2. С. 352–355.

5. Конвисарова, Е.В. Проблемы и перспективы социально-экономического развития города Владивосток в статусе свободного порта / Е.В. Конвисарова, Е.Е. Чураков // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Т. 6. № 1 (18). С. 192–196.

6. Хван, А.А. Анализ механизма привлечения иностранных инвестиций при помощи эмиссии еврооблигаций / А.А. Хван, Е.В. Конвисарова // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 287–290.

7. Михайлова, Е.В. Ценовая динамика прибыли и ее оценка методами финансового анализа / Е.В. Михайлова, В.Н. Никишов, Л.А. Сараев // Вестник Самарского университета. История, педагогика, философия. 2015. № 7 (66). С. 162–175.

8. Михайлова, А.А. Расходные обязательства, доходные полномочия и обеспечение сбалансированности в условиях федеративного государства / А.А. Михайлова // *Общественные финансы*. 2016. № 2 (33). С. 121–132.

9. Поварова, А.И. Теоретико-методологические аспекты бюджетной обеспеченности региона [Электронный ресурс] / А.И. Поварова, М.А. Печенская/ URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения 13.04.19).

10. Тюрина, Ю.Г. Принципы регулирования налогово-бюджетных отношений между центром и регионами / Ю.Г. Тюрина // *Вестник Оренбургского государственного университета*. 2014. № 14 (175). С. 366.

11. Фадеев, Д.Е. Правовые вопросы установления бюджетного федерализма в Российской Федерации: дис.... канд. юрид. наук / Д.Е. Фадеев. М., 2003. -с.187

12. Шевелёва, Н.А. Бюджетное выравнивание в России как способ гармонизации межбюджетных отношений (2000–2015) / Н.А. Шевелева // *Сравнительное конституционное обозрение*. 2015. № 2. С. 34.

13. Кирюшкина, А.Н. Анализ дотаций на выравнивание уровня бюджетной обеспеченности муниципальных образований / А.Н. Кирюшкина // *Современные научные исследования и инновации*. 2016. № 12 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru> (дата обращения 13.04.19).

14. Костенкова, В.Г. Проблемы бюджетного федерализма в современной России // [Электронный ресурс]. / В.Г. Костенкова. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения 13.04.19).

15. Официальный сайт департамента финансов Приморского края [Электронный ресурс]. URL: <http://www.primorsky.ru/authorities/executive-agencies/ departments/finance/report/>. (дата обращения 13.04.19).

16. Портал управления общественными финансами Приморского края [Электронный ресурс]. URL: <http://ebudget.primorsky.ru> (дата обращения 13.04.19).

17. Полонская, В.А. Бюджетная обеспеченность – индикатор социально-экономического состояния региона (на примере Приморского края) / В.А. Полонская // *Карельский научный журнал*. 2018. Т. 7. № 2 (23). С. 117-120.

Рубрика: Банковские операции

УДК 336.717.3

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА НА РЫНКЕ ДЕПОЗИТОВ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

А.С. Пыжов
магистрант
Г.Г. Романова
доцент

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Для современного коммерческого банка в условиях действующих ограничений во внешних заимствованиях особенно актуальной является проблема формирования стратегии поведения на рынке депозитов физических лиц, как ключевого источника формирования пассивной базы. В статье рассмотрены современные подходы российской и международной банковской среды к формированию депозитной политики, классификация депозитов, принципы формирования депозитного портфеля.

Ключевые слова и словосочетания: депозиты физических лиц, коммерческий банк, депозитный портфель, классификация депозитов.

THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE FORMATION OF THE STRATEGY OF THE BEHAVIOR OF A COMMERCIAL BANK IN THE MARKET OF DEPOSITS OF INDIVIDUALS

For a modern commercial bank, under the conditions of existing restrictions in foreign borrowings, the problem of forming a strategy of behavior on the retail deposit market as a key source for the formation of a passive base is particularly relevant. The article discusses the current approaches of the Russian and international banking environment to the formation of the deposit policy, the classification of deposits, the principles of formation of the deposit portfolio.

Keywords: *deposits of individuals, commercial bank, deposit portfolio, deposit classification.*

Эффективное функционирование коммерческого банка, обслуживающего физических лиц, невозможно без разработанной стратегии поведения на рынке депозитов, учитывающей особенности формирования капитала самой кредитной организации, сегментации ее клиентов, определенные приоритеты развития и улучшения качественных показателей деятельности банка, социально-экономические условия на локальных и мировых рынках, в которых осуществляется банковская деятельность конкретного финансового учреждения.

В современной международной экономической литературе, по мнению авторов, сложилось три подхода к определению понятия «стратегия поведения коммерческого банка на депозитном рынке».

Первый подход предполагает рассмотрение стратегии поведения на депозитном рынке как составной части системы управления пассивами (привлеченными средствами).

Так, по мнению О.М. Богдановой и Э.Н. Василюшина стратегию поведения на депозитном рынке стоит рассматривать в системе мер по управлению пассивами и ликвидностью банка, целью которой является минимизация риска по формированию депозитного портфеля (диверсификация депозитов), процентного риска и риска ликвидности (сбалансированность депозитов и активов банка по срокам, суммам и процентным ставкам) [3, с.245].

Фактически этот подход обозначает цели понятия стратегии поведения на депозитном рынке как формирование достаточного для исполнения ключевых показателей деятельности банка, высоколиквидного и определенного по уровню процентных ставок депозитного портфеля.

Суть второго подхода состоит в рассмотрении стратегии поведения на депозитном рынке как составной части кредитной политики банка. Данного подхода придерживается Г.С. Панова. Стратегия поведения на депозитном рынке, по ее мнению, как неотъемлемая часть кредитной политики банка в целом [5, с.104], представляет собой банковскую политику по привлечению средств в депозиты и эффективному управлению ими [5, с.63]. В соответствии с данным подходом сущность кредитной политики она раскрывает как стратегию и тактику банка по привлечению ресурсов на возвратной основе и их инвестированию в части кредитования клиентов банка [5, с.21].

Указанная во втором подходе логика основана на едином целеполагании кредитной и депозитной стратегии поведения на рынке – ликвидности банка [5, с.14], однако следует заметить, что депозитные и кредитные операции имеют очевидные отличия в их организации и в экономическом значении для банка.

Депозитные операции являются основой формирования банковских ресурсов, которые используются банком при проведении активных операций, а это не только кредитование, но и вложения в ценные бумаги, участие в капиталах различных предприятий и организаций и прочее. Таким образом, связывание стратегии поведения на депозитном рынке исключительно с кредитной политикой банка представляется однобокой.

Третий подход нашел отражение в работах Г.Н. Белоглазовой и Л.А. Гуриной, на основании которых стратегия поведения на рынке депозитов представляет собой стратегию по привлечению денежных средств вкладчиков в депозиты и эффективному управлению процессом привлечения [6, с.351].

Данная точка зрения представляется наиболее точной, поскольку рассматривает стратегию поведения на рынке депозитов во взаимосвязи с банковской политикой, показывая четкие взаимосвязи с политикой размещения.

Обобщая различные взгляды ученых, целесообразно констатировать, что стратегия поведения на рынке депозитов – это стратегия коммерческого банка относительно привлечения

средств вкладчиков, которые при определенном уровне доходности и риска формируют необходимый объем средств для осуществления банковской деятельности, его устойчивости, а также сохранение конкурентных преимуществ на финансовом рынке.

Экономистами А.М. Тавасиевым, В.П. Бычковым и В.А. Москвинным сформулированы основные принципы, которым должны отвечать основные инструменты стратегии поведения на депозитном рынке:

- конкурентоспособность;
- экономическая целесообразность;
- внутренняя непротиворечивость.

Охарактеризуем каждый из этапов формирования стратегии поведения на депозитном рынке: первый этап – это определение стратегии банка в сфере привлечения и формирования ресурсной базы; второй этап – действия со стороны банка в управлении депозитными операциями; третий этап подразумевает конкретные операции и подходы банка к организации депозитного процесса на этапах рассмотренных выше; завершающий этап – контроль и управление депозитным процессом [9, с.302].

Конечной целью применения данных механизмов является получение возможности создания более совершенного инструментария, в который необходимо включать все основные аспекты деятельности банка, касающиеся формирования его ресурсного потенциала.

Основными операционными элементами стратегии поведения на депозитном рынке являются:

- правила и условия приема депозитов (вкладов);
- способы приема и выдачи вкладов;
- порядок заключения договора банковского вклада и его содержание;
- правовой статус субъектов договорных отношений;
- перечень документации, необходимой для открытия и пользования вкладом (депозитом), и требования, предъявляемые к ним;
- права вкладчиков и обязанность банка;
- способы начисления и выплаты процентов по депозитам.

Депозитные ресурсы несут в себе возможность получения максимальной прибыли только при их эффективном размещении. Наибольшая эффективность размещения привлеченных средств может быть достигнута в определенных обстоятельствах при условии знания и объективной оценки рынка, на котором осуществляется деятельность и используются финансовые инструменты, необходимого соотношения доходности и риска, формирования приемлемого резерва ликвидности, сбалансированности активов и пассивов по срокам, суммам и процентным ставкам.

Опираясь на определение целей и задач стратегии поведения на депозитном рынке необходимо разработать приоритетные мероприятия в области организации и осуществления депозитных операций.

В первую очередь для определения и выработки мероприятий необходимо провести ситуационный анализ, который позволит получить полное представление, с одной стороны, о состоянии окружающей среды, в которой функционирует банк (внешний анализ), а с другой стороны, дать характеристику его внутреннего потенциала (внутренний анализ). Результаты ситуационного анализа дают возможность выявить сильные и слабые стороны банка, оценить реальные и потенциальные рыночные возможности банка и нежелательные для него обстоятельства. Сопоставление сильных и слабых сторон банка позволяет определить направления депозитной деятельности, предоставляющее банку устойчивое конкурентное преимущество (особенность банка, которой можно управлять и формировать) на рынке, за счет реализации которого будет обеспечено рентабельное и стабильное развитие кредитной организации.

При проведении внешнего анализа выделяются количественные и качественные факторы, характеризующие состояние международной экономики, экономики страны и отдельного региона, влияющие на банковскую систему, определяется степень их воздействия на показатели работы банка в ретроспективе и составляется прогноз их изменений в будущем, а также выявляются факторы, которые, могут существенно повлиять на результаты деятельности банка. Внешний анализ включает анализ конкуренции, т.е. выявление тенденций развития рынка, где действует банк, определение его позиции на этом рынке по сравнению с конкурентами.

Внутренний анализ затрагивает, прежде всего, вопросы анализа роста рыночной доли количественно (существующая клиентская база, динамика ее изменения и объемы предоставляемых услуг) и качественно (качество услуг и продуктов, предлагаемых банком и их соответствие клиентскому спросу); финансового состояния банка (сбалансированность и эффективность проводимых операций); адекватности организационной структуры банка решаемым им задачам и достаточности уровня квалификации банковского персонала [11, с.55].

Таким образом, ситуационный анализ дает возможность оценить соответствие поставленных целей и задач стратегии поведения на депозитном рынке сложившимся и будущим условиям окружающей среды, в которой функционирует банк, и выработать стратегию, которая обосновывает перспективы получения прибыли банком при приемлемом уровне риска.

Необходимо отметить, что существуют и определенные проблемы, с которыми сталкиваются банки в процессе формирования стратегии поведения на депозитном рынке:

- разработка стратегии поведения на депозитном рынке, с одной стороны привлекательной для клиентов и прибыльной для банков – с другой;
- есть определенные проблемы с формированием доверия у потенциального клиента банка;
- у банков присутствуют проблемы, связанные с повышением заинтересованности индивидуальных лиц в размещении своих средств на вкладных счетах;
- существуют дилеммы в использовании ценовых и неценовых методов привлечения ресурсов [12, с.327].

Для решения указанных проблем можно использовать следующие направления деятельности:

– разработка стратегии поведения на депозитном рынке привлекательной для клиентов, с одной стороны, и прибыльной для банков – с другой: реализация простых и понятных потребителю депозитных продуктов, которые бы не требовали значительных затрат со стороны банка; учет интересов определенного сегмента потребителей, на который ориентируется банковское учреждение; развитие новейших банковских технологий, улучшение качества обслуживания банком клиентов.

– формирование доверия у потенциального клиента: безупречная деловая репутация банка; обеспечение финансовой устойчивости и надежности; тщательное и постоянное изучение интересов и запросов вкладчиков, предоставление удобных форм депозитного обслуживания.

– повышение заинтересованности индивидуальных лиц в размещении своих средств на вкладных счетах: переориентация стратегии поведения на депозитном рынке на новые источники ресурсов, ее модернизация и пересмотр целей; внедрение новейших организационных форм ведения депозитных счетов населения; активное использование возможностей комплексного обслуживания клиентуры, то есть необходимость предоставления индивидуальным вкладчикам дополнительных услуг, которые сопровождают взаимоотношения с банком в процессе традиционного депозитного обслуживания.

– использование ценовых методов привлечения ресурсов: формирование банками адекватной процентной политики, направленной на привлечение и устойчивое удержание средств населения на депозитных счетах.

– использование неценовых методов привлечения ресурсов: улучшение качества обслуживания клиентов; расширение спектра депозитных услуг; комплексное обслуживание; дополнительные виды услуг по вкладам; расширение филиальной сети; привлечение к работе в банке опытных менеджеров, которые обладают навыками разработки и внедрения пакетов депозитных услуг [13, с.795].

Анализ научной литературы [5-8], в которой приводятся различные классификации депозитных ресурсов, позволяет обобщить и выделить как наиболее типовые виды депозитов, так и те, которые, по мнению авторов, имеют прямое отношение к депозитному риску (табл. 1). Стоит отметить, что депозитный риск – это вероятность недополучения ожидаемого уровня депозитов вследствие неблагоприятного влияния внешних или внутренних факторов в условиях неопределенности деятельности банка [5-8].

Классификация депозитных ресурсов коммерческих банков

№ п/п	Признак	Виды
1	По видам вкладчиков	Физические лица. Юридические лица. Другие банки
2	По валюте депозитных ресурсов	В национальной валюте. В иностранной валюте
3	По срокам использования	Срочные. До востребования
4	По степени стабильности	Стабильные. Нестабильные
5	По стоимости для банка	Дорогие. Дешевые
6	По степени контроля	Управляемые. Неуправляемые

Следует отметить, что зарубежная банковская практика обладает, безусловно, весьма большим опытом в области осуществления депозитных операций. В этой связи интерес представляет классификация депозитов в США, воспроизведенная В. М. Усоскиным [15, с.104]. Как свидетельствует данная классификация, Усоскин В. М. не проводит четких границ между депозитами до востребования и срочными депозитами. Мотивацией служит то, что в настоящее время четкие границы между различными категориями депозитов размываются. В этой связи представляется целесообразным внести в классификацию депозитов вклады, занимающие промежуточное положение между депозитами до востребования и срочными. Обобщая, следует отметить, что для российской банковской практики данное предложение не вполне адаптировано, поскольку в Гражданском Кодексе РФ присутствует норма, позволяющая изымать срочные вклады до истечения их срока.

В практике западных банков депозиты по возможности их изъятия принято делить на следующие категории [16, с.131]:

- депозиты, которые с большой вероятностью могут быть изъяты (например, депозиты, чувствительные к изменению процентных ставок);
- ненадежные, которые могут быть изъяты в пределах 25-30% от их размера;
- стабильные средства (основные депозиты), вероятность изъятия которых минимальна.

Английской банковской практике известны также совместные депозиты, т.е. депозитные счета, открытые на имя двух или более лиц. Особенности их режима во многом аналогичны режиму совместных текущих счетов.

Коммерческий банк, по сути, является экономической системой, через которую непрерывно проходит огромное количество денежных потоков. Депозитный денежный поток формирует депозитную ресурсную базу банка, обеспечивающую его функционирование. При этом следует обратить внимание на то, что неотъемлемыми элементами управления ресурсной базой (в том числе соответствующими возникающими рисками) коммерческого банка являются планирование и контроль. Они представляют собой взаимосвязанную систему управления на всех уровнях: от стратегического до тактического и операционного [17, с.62].

Исходя из обобщения и анализа толкования в зарубежной экономической литературе [18, с.77] термин «планирование банковской деятельности» подразумевает целенаправленную деятельность банка по установлению оптимальных количественных значений соотношения между банковскими активами и обязательствами на базе обоснованного прогноза поступления финансовых ресурсов и приоритетными ориентирами вложения этих ресурсов для получения дохода в дальнейшем. Взаимосвязь систем планирования и риск-контроллинга на всех его уровнях обеспечивается за счет непрерывного проведения анализа всех существующих факторов для получения объективной и достоверной информации о потребностях и поведении клиентов коммерческого банка, как следствие, о динамике ресурсов в разрезе определенных составляю-

щих и факторов классификации, о финансовых возможностях банка, потенциальных возникающих и уже присутствующих рисках, возможностях их минимизации и другой информации, необходимой для последующего воздействия на результаты планирования. При этом анализ включает в себя оценку и исследование:

- состояния среды функционирования коммерческого банка (внешней среды);
- потенциала коммерческого банка (внутренней среды) [18, с.64].

В современных финансово-экономических условиях вопросы определения депозитных ресурсов банка для их трансформации в кредитно-инвестиционные и, соответственно, оценка возможных депозитных рисков для банка требуют пристального внимания с точки зрения планирования деятельности банка, формирования и адаптации его стратегии поведения на депозитном рынке, риск-менеджмента [19, с.92].

Использование в запланированном периоде как текущих, так и срочных пассивов банка для размещения их в доходные активы предполагает предварительную оценку стабильности и рисков по соответствующей группе депозитного портфеля.

Обобщенно процесс формирования депозитного портфеля банка можно представить в разрезе видов договоров, клиентов и депозитов (рис. 1).



Рис. 1. Схема формирования депозитного портфеля коммерческого банка

Источник: [20, с.1894].

Формирование депозитного портфеля коммерческого банка можно условно разделить на две составляющие.

Формирование ресурсной базы на основе уже заключенных договоров, то есть банк получает привлеченные средства за счет уже оформленного договора с клиентом банка. При этом данный поток можно разделить на два:

средства, получаемые за счет оформленных срочных депозитов, которые клиент передал банку в распоряжение на условиях договора и забрал в оговоренные сроки (в данном случае динамики изменений за весь период договора не произошло, объем средств был в распоряжении банка согласно первоначальному прогнозу на основании депозитного договора);

неустойчивые (нестабильные) депозиты – те отдельно взятые по договорам объемы средств, которые подвергаются изменениям, так называемым интервенциям (резким изменениям средств на счету) [21, с.203], и, следовательно, в той или иной степени влияющие на прогноз и дальнейшее планирование деятельности банка. К подобным депозитам можно отнести две категории средств: депозиты до востребования и некоторые срочные депозиты.

Если время пребывания срочных депозитов в распоряжении банка просчитывается и на основе его можно маневрировать со сроками вложения средств в активы, то с текущими пассива-

ми, которые кроме депозитов до востребования включают в себя остатки средств на текущих расчетных счетах, ситуация обстоит сложнее.

Вместе с тем в научной литературе доказано [22, с.283], что в совокупности нестабильные по каждому отдельному счету депозитные ресурсы меняют свои свойства и создают новый трансформированный текущий пассив, который обладает «неснижаемым» остатком – постоянным, неменяющимся объемом средств в распоряжении банка, имеющим качества стабильного и дешевого ресурса. На основе данного утверждения отмечается, что текущие пассивы банка можно использовать более эффективно.

В поиске новых источников финансирования активных операций и получения прибыли совокупность текущих пассивов можно разделить на «неснижаемую» (условно постоянную) часть и переменную («мерцающие» пассивы), которая в свою очередь делится на так называемую область умеренных отклонений (порядка 25-30% от условно постоянной части) и область «пиковых» остатков. Для использования переменной части необходимо проводить индивидуальный статистический анализ поступлений и выбытий ресурсов, а также разделять отклонения на ординарные (то есть отклонения, происходящие в обычных, нормальных условиях), неординарные, или «пиковые» (отклонения, выходящие за пределы ординарных, но возникающие вследствие особых ситуаций в деятельности клиента) и форс-мажорные (возникающие вследствие обстоятельств непреодолимой силы, например политических, социальных и природных катаклизмов). «Пиковые» остатки, носящие периодический характер, можно использовать в качестве ресурса на краткосрочном рынке [22, с.290].

Депозиты до востребования – ресурсы, которые относятся к нестабильным по своей сути, однако могут быть разделены на две составляющие: депозиты до востребования с высокой и низкой степенью постоянства. К первой можно отнести поступления на текущие счета клиентов зарплат, пенсий, стипендий, различных мер государственной социальной поддержки и других выплат, которые привязаны к определенной дате или небольшому диапазону времени. Выделение таких потоков из общего позволяет банкам прогнозировать скачки поступления пассивов для их дальнейшего вложения или возможности покрывать краткосрочные потребности в ресурсах на тот момент.

Ко второй составляющей депозитов до востребования относятся депозиты, имеющие более неопределенный характер колебаний (примером могут быть счета, открываемые физическими лицами для получения дохода от единоразовой или периодической, по неустановленным срокам, продажи или оплаты счетов (онлайн-покупки, оплата коммунальных счетов)) и не имеющие привязки к каким-либо обязательствам, однако, как уже говорилось, имея совокупность таких пассивов, банк может трансформировать его часть в постоянный ресурс.

Среди срочных депозитов также существуют две категории, благодаря которым прогноз банка в отношении общего объема имеющихся привлеченных ресурсов будет изменяться:

Досрочно изъятые вклады характеризуются досрочным расторжением договора и снятием клиентом средств с депозитного счета. Вероятность досрочного изъятия возрастает в период резкого сокращения доходов или потери доверия к банковской системе населения на фоне ухудшения общеэкономической ситуации в стране или на международном уровне.

Пролонгированные депозитные договоры – автоматическое продление действия договора вклада после завершения срока его действия. Пролонгация осуществляется на тот же срок, с процентной ставкой по данному вкладу, действующей на момент пролонгации вклада и дает возможность банку использовать данный ресурс в дальнейшем.

Формирование на основе новых заключаемых договоров представляет собой привлечение новых клиентов или оформление новых параллельных продуктов либо переоформление уже новых договоров на базе старых с новыми условиями с действующими клиентами.

В идеальной ситуации размеры имеющихся обязательств банка в разрезе их сроков и объемов должны соответствовать его требованиям. В таком случае коммерческий банк может вести прибыльную деятельность с минимизацией рисков. Но в реальности с учетом воздействия всех как внешних, так и внутренних факторов, подобное случается крайне редко. Можно представить, что через банк постоянно проходит депозитный поток средств из срочных вкладов на разные суммы и сроки, а также внесенных в данный момент на текущие счета клиентов денежных средств, которые формируют непрерывно меняющийся объем имеющихся в распоряжении банка ресурсов для их дальнейшего использования в активных операциях [23, с.196].

С одной стороны, увеличение доли срочных вкладов в общей совокупности объемов средств в распоряжении банка уменьшает риски, делает банковскую систему более стабильной

и защищенной, с другой стороны увеличение доли использования именно такого дешевого для банка ресурса, как текущие пассивы, в отличие от более дорогих, например срочных депозитов, дает возможность за счет снижения расходов на привлекаемые ресурсы уменьшать ставки по кредитам, что, несомненно, является позитивным фактором для субъектов экономики, дает возможность вкладывать в оборот больший объем средств, увеличивать производство и, соответственно, темпы роста экономики, поскольку деньги населения на сегодняшний день служат основой формирования депозитной базы коммерческих банков.

Задача банка состоит в том, чтобы при постоянной динамике прибывающих и убывающих ресурсов в совокупности непрерывно поддерживать заданный уровень ресурсов для вложения в активные операции, как срочные, так и долгосрочные. Помимо максимально эффективного использования уже имеющихся ресурсов, важнейшим вопросом остается привлечение новых средств. Это необходимо для покрытия выбывших ресурсов (к примеру, в связи с завершением срока действия депозитного договора) и для формирования растущей общей депозитной базы коммерческого банка в целях дальнейшего увеличения его активов.

Существует ряд основных факторов, которые влияют на способность банка привлекать депозиты [24, с.35]:

- эффективное размещение депозитных ресурсов в активы, а также наличие источников для размещения, что способствует эффективной деятельности коммерческого банка в целом, его прибыльности и развитию;
- уровень сбережений населения в стране;
- текущий уровень спроса на депозитные услуги банка на финансовом рынке;
- конкуренции в банковской среде;
- наличие постоянно растущей клиентской базы (как за счет привлечения новых клиентов, не пользовавшихся до этого депозитными услугами банков, так и за счет перехода старых клиентов других банковских учреждений благодаря более выгодным индивидуальным предложениям);
- уровень стабильности экономики (в том числе динамика инфляции, валютного курса, ВВП, уровня безработицы, учета ограничения на внешних финансовых рынках капиталов);
- наличие большого перечня банковских услуг (в особенности предложений для разных групп населения на различных условиях);
- эффективность маркетинговой политики банка;
- уровень квалификации персонала (в том числе постоянное ее поднятие за счет периодических курсов и семинаров, соответствующих современным тенденциям), их способность убеждать клиентов;
- уровень регулирования Центральным Банком;
- законодательные ограничения со стороны государства.

Большинство указанных факторов происходят из внешней среды. В этом случае должна меняться сама стратегия поведения банка депозитном рынке, а ее элементы должны подстраиваться под изменения внешней среды. В отношении внутренних факторов, коммерческий банк в процессе своей деятельности может вносить плановые, рассчитанные на долгосрочную перспективу, и оперативные коррективы в процессе управления.

Формирование стратегии поведения на депозитном рынке тесно взаимосвязано с проведением банком процентной политики, поскольку процент по депозиту является действенным инструментом в области привлечения ресурсов. В настоящее время российские коммерческие банки могут самостоятельно устанавливать конкурентоспособные процентные ставки, ориентируясь на ключевую ставку Центрального банка Российской Федерации, а также состояние денежного рынка и исходя из собственной стратегии поведения на депозитном рынке.

За последние 5 лет в России наметилась тенденция к развитию различных видов депозитных услуг для физических лиц. Количество депозитных продуктов насчитывает десятки, в рамках которых выделяется разнообразие депозитных услуг.

Рынок банковских вкладов в значительной мере зависит от доверия населения к отечественной банковской системе. Помимо этого, на состояние рынка депозитов оказывает влияние уровень инфляции, экономическая и политическая стабильность в стране, рост доходов населения, а также стабильность национальной валюты.

Устанавливая процент по вкладам, коммерческие банки во многом определяют темпы роста своей ресурсной базы, поскольку уровень процентных ставок оказывает существенное влия-

ние на формирование спроса на депозиты. Поэтому, с целью обеспечения притока новых вкладчиков, банки активно используют фактор манипулирования процентными ставками в своей стратегии поведения на депозитном рынке.

По данным Банка России прослеживается положительная динамика привлеченных вкладов населения в коммерческих банках. Так, с 2012 по 2018 гг. общая сумма средств вкладчиков физических лиц, привлеченных банками увеличилась на 134% до 27,3 триллиона рублей (табл. 2). Это было связано с ростом доходов населения, а также с повышением уровня доверия к банковской системе. Однако отметим, что последние 3 года темп роста кратно замедлился, что связано с санкционными явлениями, ограничением выхода на западные рынки капиталов, а также снижением темпов роста реального уровня доходов населения.

Таблица 2.

Динамика совокупного портфеля вкладов физических лиц.

Дата	Объем портфеля, млн. руб.
01.02.2012	11 630 634
01.01.2013	14 222 551
01.01.2014	16 938 361
01.01.2015	18 683 077
01.01.2016	23 259 465
01.01.2017	24 303 424
01.01.2018	26 092 571
01.12.2018	27 266 291

Источник: Официальный сайт Центрального банка Российской Федерации: <http://www.cbr.ru>

Основная часть вкладов в национальной валюте приходится на депозиты сроком от 1 года до 3 лет (32% в 2018 году), и от 181 дня до 1 года (31%). Важно учесть, что длительные депозиты наиболее выгодны для коммерческого банка, поэтому процентные ставки по депозитам на 1-2 года особо привлекательны для вкладчиков.

Наименьшая часть вкладов приходится на депозиты сроком до 30 дней (0,3%). Доля вкладов до востребования составляет 22%. Доля вкладов на срок от 91 до 180 дней (9%) (рисунок 2).

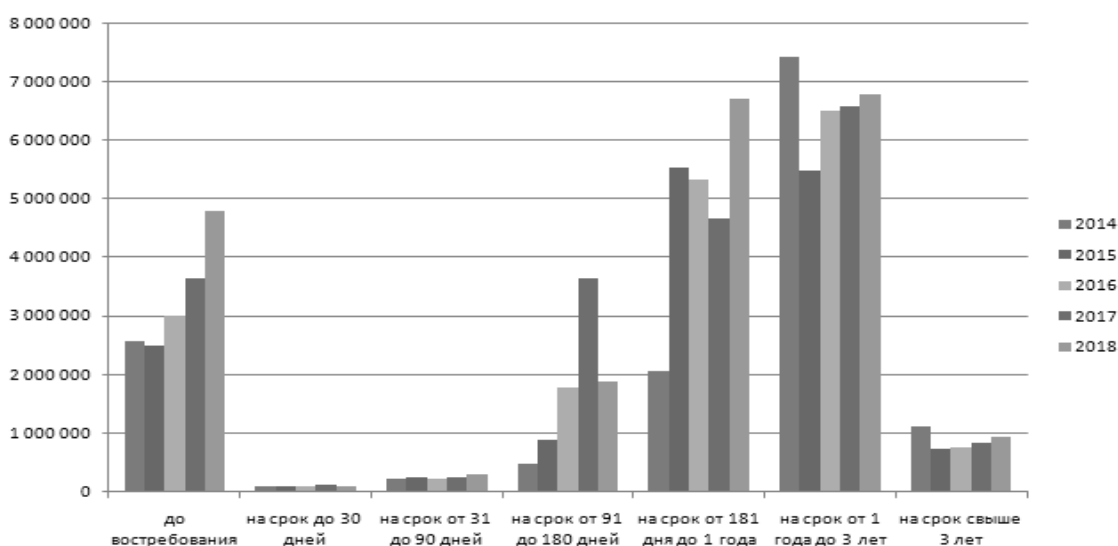


Рис. 2. Структура вкладов (депозитов) физических лиц в рублях по срокам привлечения 2014-2018гг.

Источник: Официальный сайт Центрального банка Российской Федерации: <http://www.cbr.ru>

В целях обеспечения гарантий возврата привлекаемых коммерческими банками средств граждан и компенсации потери дохода по вложенным средствам создается система обязатель-

ного страхования вкладов физических лиц в банках. Благодаря существующей системе страхования вкладов, реализуемой в соответствии с Федеральным законом от 23.12.2003 № 177-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О страховании вкладов физических лиц в банках Российской Федерации», граждане испытывают большую уверенность в сохранности и защите собственных сбережений. Каждый банк, зарегистрированный в Российской Федерации и привлекающий денежные средства населения во вклады, в обязательном порядке участвует в системе страхования. В настоящий момент число таких банков-участников составляет 758 (данные на 14 января 2019г.). Система страхования вкладов является эффективным инструментом, позволяющим государству защищать интересы вкладчиков и обеспечивать относительно стабильную работу банковской системы даже во время нестабильной экономической ситуации.

В заключение можно сделать вывод о том, что каждый коммерческий банк разрабатывает стратегию поведения на рынке депозитов физических лиц самостоятельно, определяя виды депозитов, их сроки, а также проценты по ним. Не остаются без внимания и условия проведения депозитных операций исходя из специфики деятельности банка и конкуренции со стороны других банков, а также внешних процессов, протекающих в экономике.

1. Калтырина, А.В. Деятельность коммерческих банков / А.В. Калтырина. Ростов на Дону. «Феникс» 2014. – 384 с.
2. Joan Juny and Jorge Soley Sans. Is There an Optimal Funding Structure for Credit Institutions?//Harvard Business Review. – 25.01.2011
3. Тарасова, Г.М. Устойчивость коммерческого банка и факторы ее повышения / Г.М. Тарасова // Аваль. 2016. – 402с.
4. Глушкова, Н.Б. Банковское дело; Академический Проект, Культура / Н.Б. Глушкова. – М., 2015. – 432 с.
5. Панова, Г.С. Кредитная политика коммерческого банка во взаимоотношениях с населением: дис. ... д-ра экон. наук / Г.С. Панова. М., 2010. 297 с.
6. Белоглазова, Г.Н. Деньги, кредит, банки: учебник для академического бакалавриата / Г.Н. Белоглазова; под ред. Г.Н. Белоглазовой. М.: Издательство Юрайт, 2014. 620 с.
7. Кроливецкая, Л.П. Банковское дело: кредитная деятельность коммерческих банков: учеб. пособие / Л.П. Кроливецкая, Н.В.Тихомирова. М.: КНОРУС, 2009. – 280с.
8. Шульков, С.А. Вопросы оптимизации депозитной политики коммерческого банка / С.А. Шульков // Актуальные проблемы банковского дела. 2001. С. 88–93
9. Коробова, Г.Г. Банковское дело: учебник / Г.Г. Коробова. М.: Экономистъ, 2006. 766 с.
- 10.Владимирова, М.П. Деньги, кредит, банки / М.П. Владимирова, А.И. Козлов. М.: Крокус, 2007. 105с.
- 11.Суханов, М. Деньги, кредит, банки / М. Суханов. М.: Теис, 2007. 316 с.
- 12.Кузякова, В.В. Проблемы формирования депозитной политики в современных условиях / В.В. Кузякова // Молодой ученый. 2014. № 19. С. 324–327.
- 13.Молчанова, Л.А. Инструменты расширения долгосрочной инвестиционной политики коммерческих банков: проблемы и решения / Л.А. Молчанова, Н.В. Коваль // Экономика и предпринимательство. 2015. № 12–2(65–2). С. 795–798.
- 14.Robert Ashton. How capital controls work.//The Economist. – 30.06.2015
- 15.Усоскин, В.М. Современный коммерческий банк: управление и операции / В.М. Усоскине. Чебоксары, 2014. – 319 с.
- 16.Черкасов, В.Е. Банковские операции: финансовый анализ / В.Е. Черкасов. М.: Консалт-банкир. 2001. 288 с.
- 17.Буланов, Ю.Н. О стратегическом планировании деятельности банков в изменяющихся рыночных и регулятивных условиях / Ю.Н. Буланов // Сибирская финансовая школа. 2016. № 5. С. 77-90. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27334636>
- 18.Jonh Richmond. Why are banks unstable?//The Economist. – 13.12.2017
- 19.Казимагомедов, А.А. Проблемы формирования и стратегические подходы к пополнению ресурсной базы коммерческих банков / А.А. Казимиров // Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 3: общественные науки. 2012. № 5. С. 92-96.
- 20.Илюнина, Д.А. Сущность и роль депозитных ресурсов коммерческого банка / Д.А.Илюнина и др. // Финансы и кредит. 2017., Т. 23, вып. 32. С. 1894–1910 URL: <http://finizdat.ru/journal/fc/>.

21. Lisa Beilfuss. Rates Are Low Again. Where Should You Put Your Cash? // The Wall Street Journal. – 27.03.2018

22. Вожжов, А.П. Определение условно-постоянной части текущих пассивов банка / А.П. Вожжов, О.В. Луняков, Н.А. Лунякова // Экономика региона. 2016. Т. 12. № 1. С. 283-295. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25694213>.

23. Прокопьяченко, П.А. Проблемы депозитного финансирования коммерческих банков / П.А. Прокопьяченко // Актуальные вопросы экономических наук. 2009. № 10. С. 196-201.

24. Вербицкий, А.С. Роль депозитов физических лиц в формировании ресурсов в коммерческих банках России / А.С. Вербицкий, Е.А. Ягупова. // Вестник науки и творчества. 2016. № 4. С. 35-40. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26007964>.

Рубрика: Актуальные проблемы учета, анализа и аудита: региональный аспект

УДК 334.736

АНАЛИЗ РЕГИОНАЛЬНОГО БЮДЖЕТА И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

М.А. Слесарева
магистрант

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В современных условиях бюджетное региональное планирование занимает важное место в системе управления региональными финансами. Анализ формирования и исполнения регионального бюджета является инструментом для выявления и нивелирования нарушений в сфере исполнения бюджета. Автор в данной статье проводит анализ регионального бюджета Приморского края, а также выявляет тенденции и причины неисполнения бюджета Приморского края на период 2015-2017 гг.

Ключевые слова и словосочетания: региональный бюджет, бюджет субъекта Российской Федерации, бюджетное планирование, финансовое планирование, экономика, финансы, региональная экономика, исполнение бюджета.

ANALYSIS OF THE REGIONAL BUDGET AND SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF PRIMORSKY KRAI

In modern conditions, regional budget planning occupies an important place in the regional finance management system. Analysis of the formation and execution of the regional budget is a tool for identifying and leveling irregularities in the area of budget execution. The author in this article analyzes the regional budget of the Primorsky Territory, and also identifies the trends and causes of non-execution of the Primorsky Territory budget for the period 2015-2017.

Keywords: regional budget, budget of a constituent entity of the Russian Federation, budget planning, financial planning, economics, finance, regional economy, budget execution.

Региональные бюджеты имеют высокое значение в осуществлении общегосударственных экономических и социальных задач региона. Функция бюджетного планирования в настоящее время принадлежит органам законодательной власти.

Бюджетное планирование является составной частью финансового планирования и подчинено требованиям финансовой политики Российской Федерации. Формирование и исполнение бюджетов выполняется в соответствии с целями общегосударственной программы социально-экономического развития страны.

Высшей целью бюджетного планирования на государственном уровне является выполнение своих функций перед обществом, обеспечивая деятельность систем образования, развития науки и культуры, здравоохранения, социальной поддержки и иных сфер, необходимых для нормального функционирования и жизни общества. Бюджет позволяет создавать условия для

повышения качества жизни населения, развития экономики и обеспечения национальной безопасности. Следовательно, проблема формирования и исполнения бюджета всегда актуальна в контексте развития региона и страны в целом [1].

Сбалансированный региональный бюджет является подтверждением нормального функционирования и согласованности органов законодательной и исполнительной власти региона. Важно понимать, что соблюдение и исполнение регионального бюджета находится в полномочиях органов исполнительной власти, и именно от них зависит грамотное и эффективное исполнение бюджета региона.

Целью данного исследования является проведение анализа бюджета Приморского края и выявление характерных тенденций социально-экономического развития региона.

В соответствии с целью исследовательской работы были поставлены следующие задачи:

- проведение анализа краевого бюджета Приморского края;
- выявление тенденций социально-экономического развития региона за три года.

Проведем анализ доходов и расходов краевого бюджета Приморского края за 2015–2017 гг., путем нахождения отклонений от предыдущего года.

Доходная часть бюджета Приморского края формируется в основном из налоговых поступлений от крупных организаций и неналоговых поступлений от инвестиционных проектов.

Расходная часть бюджета ежегодно направляется на здравоохранение, образование, социальную сферу, ЖКХ, экономику. На эти цели расходуется около 85% бюджета [2].

Таблица 1

Анализ доходов и расходов бюджета Приморского края за 2015-2017 гг. (в млн. руб.)

Показатели	2015			2016			2017		
	исполнение	Отклонение от предыдущего года		исполнение	Отклонение от предыдущего года		исполнение	Отклонение от предыдущего года	
		(абс. знач.)			(абс. знач.)			(абс. знач.)	
		сумма	%		сумма	%		сумма	%
Доходы	86 553,6	5 041,6	106,2	89 221,8	2 668,2	103,1	99 739,2	10 517,4	111,8
в том числе:									
Налоговые и неналоговые доходы	61 566,9	2 820,8	104,8	71 703,0	10 136,1	116,5	75 712,5	4 009,5	105,6
Безвозмездные поступления	24 986,7	2 220,8	109,8	17 518,8	-7 467,9	70,1	24 026,7	6 507,9	137,1
Расходы	85 653,4	1 533,5	101,8	85 148,4	-505,0	99,4	95 295,8	10 147,4	111,9
Профицит (+). Дефицит (-)	900,2			4 073,4			4 443,4		

Значительный объем в доходах краевого бюджета приходится на налоговые и неналоговые поступления. Однако, анализируя поступления краевого бюджета по долям, стоит отметить, что исполнение доходной части по итогам 2017 года по сравнению с предыдущим годом характеризуется снижением доли налоговых и неналоговых доходов и увеличением доли безвозмездных поступлений [3].

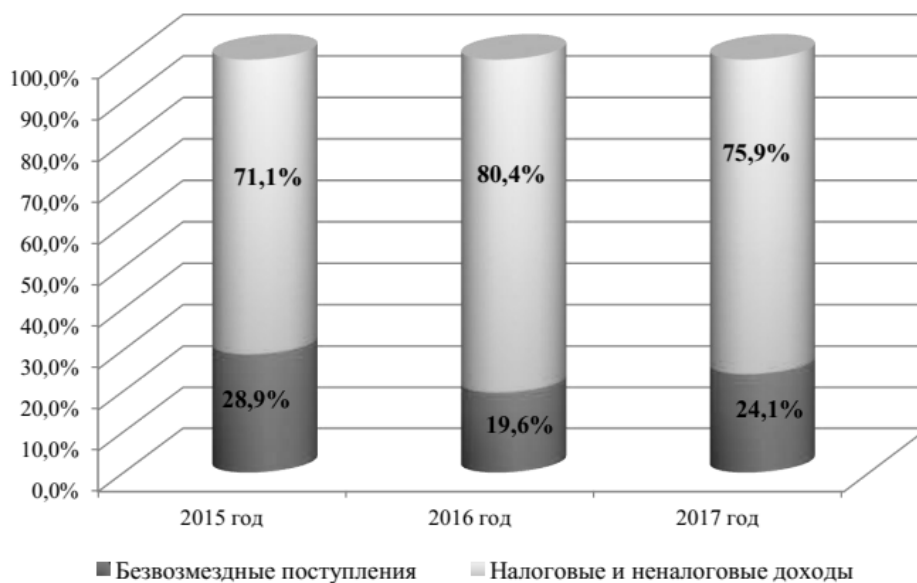


Рис. 1. Структура доходов бюджета Приморского края за 2015-2017 гг.

В абсолютных значениях, как и в предыдущие годы, имеется рост по налоговым и неналоговым доходам, который в 2017 году составил 5,6 % (в 2016 году – 16,5%, в 2015 году – 4,8%). Увеличился объем безвозмездных поступлений в 2017 году по отношению к предыдущему году, рост составил 37,1 % (в 2016 году отмечено сокращение на 29,9 %, в 2015 году – рост на 9,8%).

Общий объем расходов краевого бюджета в 2017 году превысил объем предыдущего года на 11,9 % (в 2016 году – снижение на 0,6%, в 2015 году – рост на 1,8 %).

Согласно отчету контрольно-счетной палаты Приморского края, при планируемом дефиците бюджета 3 932,0 млн. рублей краевого бюджета за 2017 год исполнен с профицитом в размере 4 443,4 млн. рублей [3].

Сбалансированный региональный бюджет является основой для нормального функционирования органов управления, отклонения от бюджета могут привести к задержке финансирования бюджетных учреждений, срыву исполнения муниципальных и государственных заказов и иных действий, которые могут привести к проблемам в разных системах (образовании, здравоохранении, социальной сфере и т.д.). В реалиях современной экономики сложно добиться полностью бездефицитного бюджета, но это является целью и задачей органов власти региона и страны в целом.

Таблица 2

Изменение плановых значений и их исполнение за отчетный период (в млн. руб.)

Наименование источника	Закон Приморского края о краевом бюджете			Исполнено за 2017 год	% исполнения
	Первоначальная реакция на 2017 год	Действующая редакция на 2017 год	Отклонение		
Итого источников	6 655,2	3 932,0	-2 723,2	-4 443,4	
в том числе					
кредиты кредитных организаций в валюте РФ	8 150,9	0,0	-8 150,9	-	
в том числе					
получение бюджетами субъектов РФ	10 950,9	0,0	-10 950,9	-	
погашение бюджетами субъектов РФ	-2 800,0	0,0	2 800,0	-	

Наименование источника	Закон Приморского края о краевом бюджете			Исполнено за 2017 год	% исполнения
	Первоначальная реакция на 2017 год	Действующая редакция на 2017 год	Отклонение		
Бюджетные кредиты от других бюджетов бюджетной системы РФ	-1 495,7	-1 259,7	236,0	-1 259,7	100,0
<i>в том числе</i>					
получение бюджетами субъектов РФ	6 456,4	692,4	-5 764,0	692,4	100,0
погашение бюджетами субъектов РФ	-7 952,1	-1 952,1	6 000,0	-1 952,1	100,0
Бюджетные кредиты, предоставленные внутри страны	0,0	0,0	0,0	19,8	
<i>в том числе</i>					
предоставление другим бюджетам из бюджетов субъектов РФ	-200,0	-200,0	0,0	-50,4	25,2
Возврат бюджетных кредитов, предоставленных внутри страны	200,0	200,0	0,0	70,2	35,1
<i>в том числе</i>					
юридическим лицам	120,7	120,7	0,0	4,0	3,3
бюджетами муниципальных образований края	79,3	79,3	0,0	66,2	83,5
Изменение остатков средств на счетах по учету средств бюджетов	0,0	5 191,7	5 191,7	-3 203,5	

Согласно информации, предоставленной выше, можно сделать вывод о том, что краевой бюджет в 2017 году исполнен с профицитом в размере 4 443,4 млн. рублей при планируемом дефиците 3 932,0 млн. рублей.

Бюджетные кредиты в отчетном году из федерального бюджета привлечены в размере 692,4 млн. рублей. На погашение бюджетных кредитов, привлеченных в краевой бюджет в 2015 году, направлено 1 952,1 млн. рублей.

В 2017 году из краевого бюджета предоставлены бюджетные кредиты в сумме 50,4 млн. рублей, что составило 25,2% от планируемого объема (план – 200,0 млн. рублей). Необходимость в предоставлении бюджетных кредитов в связи с потребностью была у городского округа Спасск-Дальний – 40,0 млн. рублей, Михайловского муниципального района – 5,4 млн. рублей и Яковлевского муниципального района в размере 5,0 млн. рублей [3, 4].

Важно отметить, что бюджет Приморского края за период 2015-2017 гг. в некоторых разделах доходной и расходной части исполнен частично, с отклонениями. Причинами текущего исполнения бюджета являются:

- изменение плановых значений по налоговым и неналоговым доходам законодательно изменились семь раз в целях подведения к фактическим поступлениям и соответственно выполнению (перевыполнению) плановых значений;
- завышенный прогноз социально-экономического развития Приморского края на отчетные года, что привело к недостижению ожидаемого уровня экономики Приморского края;
- сохранение задолженности по налогам и сборам, пеням и налоговым санкциям во все уровни бюджетной системы Российской Федерации;

- выявление задолженности в краевой бюджет по арендуемым департаментом земельных и имущественных отношений Приморского края земельным участкам;
- сохранившаяся тенденция неравномерного распределения нагрузки кассового исполнения на последний квартал текущих периодов.

В заключении вышеизложенного необходимо отметить, что тенденция профицитного краевого бюджета Приморского края сохраняется и является положительной с точки зрения социально-экономического развития региона. В то же время необходимо достичь «баланса» в доходной и расходной части бюджета и не допускать нарушения со стороны органов исполнительной власти в части неэффективного расходования средств и исполнения бюджета в целом.

1. Основные направления бюджетной и налоговой политики Приморского края [Электронный ресурс] // Портал Управления общественными финансами Приморского края URL: <http://ebudget.primorsky.ru/Menu/Page/408>

2. Годовые отчеты и доклады об исполнении государственных программ Приморского края [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации Приморского края и органов исполнительной власти Приморского края URL: <https://primorsky.ru/authorities/executive-agencies/departments/departament-gosprogramm/godovye-otchety-ob-ispolnenii-gosudarstvennykh-programm-primorskogo-kraja/>

3. Годовые отчеты контрольно-счетной палаты Приморского края [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации Приморского края и органов исполнительной власти Приморского края URL: <http://www.ksp.vl.ru/deyatelnost-ksp/godovye-otchety/>.

4. Исполнение бюджета Приморского края [Электронный ресурс] // Портал Управления общественными финансами Приморского края URL: <http://ebudget.primorsky.ru/Menu/Page/347>

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством

УДК 339.543

РОЛЬ РАЗВИТИЯ ТАМОЖЕННО-ЛОГИСТИЧЕСКИХ ТЕРМИНАЛОВ В ПРИМОРСКОМ КРАЕ В УВЕЛИЧЕНИИ ВНЕШНЕТОРГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА

А.А. Талышкина

магистрант

Е.В. Султанова

научный руководитель, канд. социол. наук, доцент кафедры экономика и управление

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия.*

В статье проведен анализ тенденций развития рынка транспортно-логистических услуг и внешнеэкономической деятельности Приморского края, на основании которого рассматривает возможности развития транспортно-логистической инфраструктуры края, что даст мощный импульс интеграции России в динамично развивающийся рынок Азиатско-Тихоокеанского региона.

Ключевые слова и словосочетания: транспортно-логистический комплекс, таможенно-логистическая инфраструктура, внешнеэкономическая деятельность, транзит груза.

THE ROLE OF THE DEVELOPMENT OF CUSTOMS AND LOGISTICS TERMINALS IN PRIMORSKY KRAI IN INCREASING THE FOREIGN TRADE ACTIVITY OF THE REGION

The article analyzes the trends in the development of the market of transport and logistics services and foreign economic activity of Primorsky Krai, on the basis of which considers the possibility of development of transport and logistics infrastructure of the region, which will give a powerful impetus to the integration of Russia into the dynamic market of the Asia-Pacific region.

Keywords: *transport and logistics complex, customs and logistics infrastructure, foreign economic activity, transit of goods.*

Актуальность темы необходимостью соблюдения современных требований, предъявляемых к таможенно-логистической инфраструктуре, в том числе требований по сокращению временных и финансовых затрат участников внешнеэкономической деятельности, связанных с таможенным оформлением и таможенным контролем. В сентябре 2018 года на Восточном экономическом форуме президент России Владимир Путин на встрече с председателем КНР Си Цзиньпином заявил, что товарооборот России и Китая в 2018 году достигнет исторического рекорда 100 млрд. долларов [1]. Следует отметить, что данная отметка была преодолена уже к середине декабря, но, не смотря, на достигнутые показатели, можно утверждать, что таможенно-логистическая инфраструктура в Приморском крае на современном этапе не соответствует масштабам экономических взаимодействий РФ с КНР и требует совершенствования.

В настоящее время усиление позиций России в Азиатско-Тихоокеанском регионе приобрело особое значение, что обусловлено геополитической принадлежностью и растущей интеграцией России в данное экономическое и геополитическое пространство

Дальневосточный регион имеет важное геополитическое и геостратегическое значение для России:

- регион имеет выход к двум океанам: Тихому и Северному Ледовитому, граничит с четырьмя государствами (Китаем, Японией, США, КНДР);
- регион обладает огромными природными ресурсами, например, около 1/3 всех угольных запасов страны и гидротехнических ресурсов. Лесные массивы занимают около 30 % общих площадей лесов России. В регионе имеются запасы железных руд, золота, серебра, платины, медных руд, полиметаллических руд.

В сентябре 2018 года на Восточном экономическом форуме президент России Владимир Путин на встрече с председателем КНР Си Цзиньпином заявил, что товарооборот России и Китая в 2018 году достигнет исторического рекорда 100 млрд долларов [1]. Следует отметить, что данная отметка была преодолена уже к середине декабря, но, не смотря, на достигнутые показатели, можно утверждать, что таможенно-логистическая инфраструктура в Приморском крае на современном этапе не соответствует масштабам экономических взаимодействий РФ с КНР и требует совершенствования.

Тенденции развития рынка транспортно-логистических услуг Приморского края показывают, что он ежегодно сохраняет высокие темпы роста. Тем не менее, существует ряд проблем, возникших на фоне нестабильности экономической ситуации и снижения объемов перевозки, к ним относятся низкие технические и технологические уровни транспортно-грузовых узлов, включающих в себя терминалы, складское хозяйство, логистические и распределительные центры, а также низкий уровень имеющихся транспортных коммуникаций.

Основной задачей по формированию транспортно-логистического комплекса региона для закрепления и реализации им своей территориальной транспортно-логистической и транзитной функций представляется повышение эффективности таможенного администрирования, создание благоприятных условий для участников ВЭД за счет повышения качества предоставления услуг.

Транспортный и логистический потенциал Приморского края во многом связан с международными транспортными коридорами (МТК) «Приморье 1» и «Приморье 2», которые дают северо-восточным провинциям Китая, а также Монголии, прямой выход к Японскому морю [2].

Международные транспортные коридоры (далее – МТК) «Приморье-1» и «Приморье-2» являются важнейшим средством реализации транзитного потенциала Дальнего Востока России, развитие которого связано не только с вектором внешнеполитического развития Российской Федерации, но и с особым геоэкономическим расположением данных коридоров, спецификой международных связей и международной интеграции, а также приграничного сотрудничества.

Задача создания МТК «Приморье-1» и «Приморье-2» состоит в повышении эффективности перевозочного процесса, обеспечивающего сокращение рисков и транспортных издержек, сохранность груза и соблюдение сроков доставки. Повышение эффективности перевозки грузов достигается за счет развития, обновления и модернизации инфраструктуры, повышения ее пропускной способности, оптимизации корреспонденции грузовых поставок, развития современных логистических центров, устранения административных барьеров. Значительная часть гру-

зопотока МТК Приморье-1 и Приморье-2 будет обеспечена грузоотправителями из Китайской Народной Республики.

"МТК «Приморье-1»" – «Харбин – Муданьцзян – Суйфэньхэ/Пограничный, Суйфэньхэ/Гродеково, Дуинь/Полтавка – Уссурийск – порты Владивосток/ Восточный/Находка» – морские линии);

"МТК «Приморье-2»" – «Чанчунь – Цзилинь – Хуньчунь/Краскино, Хуньчунь/Махалино(Камышовая) – порт Зарубино» – морские линии) [3].

Внешнеэкономическую деятельность в Приморском крае в 2018 году осуществляли 3 232 участника ВЭД (без учета данных взаимной торговли с государствами – членами ЕАЭС). Количество участников по сравнению с 2017 годом возросло на 2,4%. Удельный вес количества участников ВЭД, зарегистрированных на территории Приморского края, составляет 60,3% от общего количества участников, зарегистрированных на территории ДФО.

Внешнеторговый оборот Приморского края составил 7 547,2 млн. долларов США, что на 7 34,4 млн. долларов США больше, чем в 2017 году (на 10,8%), при этом экспорт увеличился на 341,6 млн. долларов США (на 11,1%), а импорт увеличился на 392,8 млн. долларов США (на 10,5%) [4].

Федеральной программой «Логистика международной торговли» в рамках реализации национального проекта «Международная кооперация и экспорт» с целью увеличения экспорта несырьевых неэнергетических товаров, увеличение доли экспорта продукции обрабатывающей промышленности, сельскохозяйственной продукции и услуг в валовом внутреннем продукте страны предусмотрены мероприятия по созданию транспортно-логистической инфраструктуры за счет внебюджетных средств.

С целью достижения поставленных задач предлагается создание на территории Приморского края единого Приграничного Распределительного Центра для инфраструктурной поддержки экспорта малого бизнеса и обеспечения товародвижения при продажах через онлайн площадки в КНР в режиме «ОДНОГО ОКНА».

Преимуществами создания Приграничного распределительного центра является:

- консолидация, оперативная обработка грузов из всех регионов;
- оформление грузов в одном месте всеми службами в режиме «одного окна»;
- оперативная экспресс доставка в КНР грузов, купленных онлайн иностранными покупателями и на «ярмарочную торговлю».

Приграничный распределительный центр планируются наделять следующими функциями:

- прием, консолидация, хранение, упаковка и переупаковка, загрузка в автотранспорт, прохождение таможенного контроля, и контроля всех уполномоченных служб в режиме «единого окна»
- доставка образцов товаров в КНР и передача заказчику;
- доставка и размещение в выставочном павильоне в КНР товаров заказчика;
- доставка товаров и передача получателю заказчика (через сервис ярмарки КНР);
- доставка товаров проданных китайскому потребителю через электронные площадки (а- через сервис администрации ярмарки КНР; б- через специализированный таможенный пост КНР Харбин).

Предполагаемое место расположения Приграничного распределительного центра это – действующий склад временного хранения ООО «Транзит-Гродеково», который расположен на границе с Китаем в непосредственной близости от таможенного поста Сосновая Падь и примыкает к автотрассе Уссурийск-Пограничный-Госграница, имеющей выходы на порты Находка и Владивосток и входящей в Международный Транспортный Коридор «Приморье-1».

Данный маршрут обеспечивает оптимальный транзит грузов из Китая в Японию, США и Южную Корею и позволяет замкнуть логистику всех уровней: авиа, море, ЖД, авто.

Для налаживания процесса быстрого таможенного оформления и экспресс отправки онлайн заказов необходимо:

Обеспечить присутствие на площадке Приграничного распределительного центра всех контролирующих служб для организацию таможенного и ветеринарного контроля от А до Я в режиме «одно окно».

Контролирующим органам – ограничиваться при осуществлении контроля документами достаточными для розничной торговли на территории России (Национальный проект «Международная Кооперация \ регуляторные изменения \ упрощение порядка таможенного оформления»).

Содействовать в налаживании особого порядка пересечения границы для машин с экспортным экспресс грузом с Приграничного распределительного центра (груз идет на границу уже полностью оформленный и досмотренный).

Перспективы развития Приграничного распределительного центра:

1. Производственно-торговая площадка, аккредитованная по всем правилам (продукты питания, зерновые, дикоросы, подакцизные продукты). ТРЦ оперирующий на направлениях импорт \ экспорт между странами АТР в рамках ТК Приморье – 1.

2. Обеспечивает консолидацию и доставку заказов онлайн площадок (в режиме «ярмарки» и полного экспорта, для тех кто готов).

3. Обеспечивает закуп, перевалку, оформление и продажу товаров в смешанном экспортно\импортном сообщении.

4. Обеспечивает стыковку логистики ЖД – авто – море между Китаем, Россией, Японией, Кореей.

5. Как производственная площадка, аккредитованная на все страны, обеспечивает прием, сертификацию, минимальную переработку и фасовку готовой продукции и экспорт под единой торговой маркой «Сделано в Приморье».

Создание современной транспортно-логистической инфраструктуры на территории Приморского края обусловлено динамичным ростом и развитием экономик сопредельных государств и направлено на усиление позиций России в Азиатско-Тихоокеанском регионе.

1. Шарощенко, И.В. Развитие таможенно-логистических терминалов Дальнего Востока России как условие активизации внешнеторговой деятельности региона / И.В. Шарощенко // Вестник Российской таможенной академии. 2018. № 1. С. 16-24.

2. Петраков, В.В. Международные транспортные коридоры «Приморье-1» и «Приморье-2»: текущее состояние и перспективы / В.В. Петраков, Лукин А.Л. // Известия Восточного института. 2018. №3 (39). С. 88-94.

3. Таможенная статистика внешней торговли / Внешняя торговля субъектов РФ ДФО / Приморский край / 2018 год URL: http://dvtu.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=25897:2018-&catid=293:2017-04-12-04-40-20&Itemid=311

4. Концепция развития международных транспортных коридоров «Приморье-1» и «Приморье-2» / URL: <http://government.ru/news/25953/>

Рубрика: Региональная экономика

УДК 656.021

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРАНСПОРТНЫХ ПРОЦЕССОВ В ПРИМОРСКОМ КРАЕ

А.С. Устимец, А.К. Шевердяев
бакалавры

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В данной статье затрагивается тема организации транспортных процессов в Приморском крае. Сделан вывод, что для региона, обладающего различными видами транзитных услуг, как экспортными, так и импортными, состояние транспортного комплекса играет важную роль. Рассмотрены меры по повышению эффективности перевозки грузов и реализации транспортного потенциала.

Ключевые слова и словосочетания: Приморский край, транспортный комплекс, интермодальные перевозки, транспортный потенциал, дорога.

ORGANIZATION OF TRANSPORT PROCESSES IN PRIMORSKY KRAI

This article deals with the organization of transport processes in Primorsky Krai. It is concluded that for the region with different types of transit services, both export and import, the state of the transport complex plays an important role. Measures to improve the efficiency of cargo transportation and the implementation of transport potential are considered.

Keywords: *Primorsky Krai, transport complex, intermodal transport, transport potential, road.*

Актуальность данной темы обусловлена тем, что организация перевозок генеральных грузов или контейнерах более чем одним видом транспорта под ответственностью единого оператора стала важным феноменом как для транспортной индустрии в целом, так и для ее компонентов, участвующих в международной и внутренней торговле. Такие перевозки, называемые интермодальными, избавляют грузовладельцев от необходимости обращаться к перевозчикам отдельных видов транспорта и повышают общую эффективность доставки грузов, обеспечивая оптимальную комбинацию видов транспорта в рамках процесса конкретной перевозки. При организации интермодальных перевозок (ИП) оператор стремится составить схему доставки грузов таким образом, чтобы время доставки и ее стоимость были минимальными.

В России уже достаточно продолжительное время остро стоит проблема состояния дорожной сети, а также участившихся дорожно-транспортных происшествий (ДТП). Эффективное функционирование и развитие сети дорожной сферы Российской Федерации является необходимым условием обеспечения национальной безопасности, повышением уровня и улучшения условий жизни населения [1, с. 18]. На сегодняшний день, на фоне стабильного увеличения количества автотранспорта и роста числа грузоперевозок, состояние автомобильных дорог России и их плотность оставляют желать лучшего. Кроме того, в результате ДТП погибают и получают травмы миллионы россиян, не говоря уже об экономическом ущербе, суммы которого исчисляются миллиардами рублей.

Транспортный комплекс является важным элементом экономики, от его состояния и уровня развития напрямую зависит не только социально – экономическое развитие регионов, но и страны в целом, определяет возможность ее интеграции в мировое экономическое пространство [2].

Целью исследовательской работы является анализ организации транспортного комплекса Приморского края.

Для Приморского края, обладающего высоким транзитным потенциалом, как экспортным, так и импортным, состояние транспортного комплекса играет важную роль. Доля транспортного комплекса Приморья в валовой добавленной стоимости региона составляет около 24% [3].

Транспорт Приморского края представлен следующими основными видами: железнодорожным, автомобильным, морским, воздушным и трубопроводным. Общее количество предприятий в транспортной отрасли составляет свыше 8,7 тыс.

Среднесписочная численность работников составляет 66,3 тыс. (6,7% от среднесписочной численности всех работающих в крае).

Особенность Приморского края состоит в том, что здесь просматриваются эффективные транспортные маршруты, опирающиеся на международные транспортные коридоры «Приморье – 1» и «Приморье – 2».

Международные транспортные коридоры повысят эффективность перевозочного процесса, обеспечат сокращение рисков и транспортных издержек, сохранность груза и соблюдение сроков доставки. Повышение эффективности перевозки грузов достигнет за счёт развития, обновления и модернизации инфраструктуры, повышения её пропускной способности, оптимизации корреспонденции грузовых поставок, развития современных логистических центров, устранения административных барьеров.

Для реализации транспортного (прежде всего транзитного) потенциала края Правительством Российской Федерации утверждена Концепция развития международных транспортных коридоров «Приморье-1» и «Приморье-2», где морские порты и пункты пропуска являются одной из важных составляющих транспортной инфраструктуры транспортных коридоров.

Система пунктов пропуска в пределах территории Приморья характеризуется высокой плотностью, занимая первое место среди регионов Сибири и Дальнего Востока.

На территории Приморского края расположено 15 пунктов пропуска:

- автомобильных – 5,

- железнодорожных – 3,
- воздушные – 1,
- морских – 6.

В настоящее время остается еще ряд вопросов, которые оказывают влияние на развитие пунктов пропуска.

Меры по развитию пунктов пропуска уже приняты на федеральном уровне и реализуются (реконструкция пунктов пропуска, перевод автомобильных пунктов пропуска в федеральную собственность и др.) [4].

На территории Приморского края расположено шесть морских портов (Владивосток, Находка, Восточный, Зарубино, Посьет, Ольга) в которых осуществляют производственную деятельность 76 операторов морских терминалов. Общий грузооборот морских портов Приморского края в 2018 году составил 123,85 млн. тонн, рост грузооборота в сравнении с 2017 годом составит 3,2%.

На сегодняшний день лимиты пропускных способностей Дальневосточной железной дороги уже на пределе. Дорога не успевает осваивать весь объем предъявляемого груза к перевозке, о чем свидетельствуют возросшие размеры отставленных от движения поездов не только в границах дороги, но и на всем восточном полигоне. Возрастающие объемы перевозки грузов в направлении портов и погранпереходов требуют увеличения пропускной и провозной способности железнодорожной инфраструктуры.

В рамках реализации собственной инвестиционной программы на 2019-2021 годы ОАО «РЖД» на территории Приморского края планирует строительство и реконструкция станций и развязок, дополнительных главных путей, путей, оборудованных автоблокировкой, тяговых подстанций, реализацию мероприятий по реконструкции крупных и средних искусственных сооружений, модернизацию железнодорожного пути.

Региональная авиация имеет огромную социальную значимость для жителей северных районов Приморского края. Она остается единственным быстрым и надёжным способом добраться из маленьких таежных сел до районного центра.

В крае проведена большая работа в части развития внутрикраевых авиaperевозок, расширения географии полетов, реконструкции аэродромной инфраструктуры посадочных площадок на территории Приморского края, строительства новых служебно-пассажирских зданий в Дальнегорске, Амгу, Кавалерово, Преображении, Востоке, Светлой, Терней.

Отдельно следует остановиться на состоянии и развитии дорожной сети. Общая протяженность сети автомобильных дорог общего пользования Приморского края составляет 16 879,3 км, из которых:

- 581,2 км – дороги федерального значения;
- 6 752,4 км – дороги регионального или межмуниципального значения;
- 9 545,7 км – дороги местного значения.

В 2018 году продолжились работы по восстановлению и приведению в нормативное состояние автомобильных дорог и мостов, разрушенных и поврежденных в результате прохождения над территорией Приморского края тайфуна «Лайонрок». На сегодняшний день из общего количества разрушенных дорог 549,55 км, восстановлено до нормативного состояния 403 км дорог, 29 мостов, в том числе в 2018 году отремонтировано и восстановлено 8 мостов.

На автомобильных дорогах местного значения (улиц) Владивостокской городской агломерации предусмотрен ремонт улично-дорожной сети (УДС) общей протяженностью 228,5 км на период 2019–2024 годы (табл. 1).

Таблица 1

Ремонт УДС автомобильных дорог Владивостокской городской агломерации

Владивостокский ГО	Артемовский ГО	Надеждинский МР	Шкотовский МР
– ремонт улично-дорожной сети, общей протяженностью 46,5 км; – строительство виадука на ул. Олега Кошевого (38 м). Общая стоимость работ составляет:	– ремонт улично-дорожной сети, общей протяженностью 35,2 км. Общая стоимость работ составляет: 2019 год – 200,00 млн.	– ремонт улично-дорожной сети, общей протяженностью 50,1 км. Общая стоимость работ составляет: 2019 год – 125,00 млн.	– ремонт улично-дорожной сети, общей протяженностью 96,6 км. Общая стоимость работ составляет: 2019 год – 192,15 млн. руб.

Владивостокский ГО	Артемовский ГО	Надеждинский МР	Шкотовский МР
2019 год – 842,85 млн. рублей;	рублей;	рублей;	лей;
2020 год – 300,00 млн. рублей;	2020 год – 140,00 млн.	2020 год – 120,00 млн.	2020 год – 120,00 млн. руб-
2021 год – 300,00 млн. рублей;	рублей;	рублей;	лей;
2022 год – 300,00 млн. рублей;	2021 год – 140,00 млн.	2021 год – 120,00 млн.	2021 год – 120,00 млн. руб-
2023 год – 300,00 млн. рублей;	рублей;	рублей;	лей;
2024 год – 300,00 млн. рублей.	2022 год – 140,00 млн.	2022 год – 120,00 млн.	2022 год – 120,00 млн. руб-
	рублей;	рублей;	лей;
	2023 год – 140,00 млн	2023 год – 120,00 млн	2023 год – 120,00 млн руб-
	рублей;	рублей;	лей;
	2024 год – 140,00 млн.	2024 год – 120,00 млн.	2024 год – 120,00 млн. руб-
	рублей.	рублей	лей.

Основными проблемами дорожного хозяйства Приморского края является:

1. Низкое эксплуатационное состояние автомобильных дорог и накопленный недоремонт.
2. Критическое состояние мостовых сооружений (со сниженной грузоподъемностью).
3. Недостаточный уровень обеспечения безопасности дорожного движения на участках дорог, проходящих по населенным пунктам.

В связи с исполнением Владивостоком столичных функций и прогнозируемым увеличением транспортной нагрузки на улично-дорожную сеть города, Администрацией края совместно с Администрацией города и Минтрансом России прорабатываются вопросы развития дорожной сети и организации парковочного пространства в центральной части города. Уже сейчас подтверждается необходимость в первоочередном порядке реализации 1 этапа Владивостокской кольцевой автомобильной дороги, соединяющей полуостров Шкота с островами Елена и Русский, строительство и реконструкция 7 транспортных развязок в разных уровнях на ключевых магистралях города. Объём капитальных вложений оценивается в 67,75 млрд. рублей, и край рассчитывает на финансовую поддержку федерального центра в реализации данных мероприятий.

В соответствии со стратегическими документами долгосрочные и среднесрочные приоритеты в развитии транспортного комплекса Приморского края должны обеспечить:

- сбалансированное и эффективное развитие транспортного комплекса для обеспечения потребностей населения и экономики Приморского края в перевозках людей и грузов (товаров);
- содержание и развитие объектов дорожной сети для потребностей населения и экономики Приморского края путем снижения транспортных издержек пользователей автомобильных дорог;
- повышение комплексной безопасности и устойчивости функционирования дорожного хозяйства, повышение транспортной доступности территорий Приморского края и его связи с другими регионами Российской Федерации;
- эффективную транспортную интеграцию с международным окружением, создание условий для динамичного социально-экономического развития Приморского края, в том числе за счет роста конкурентоспособности и повышения качества работы транспортной системы, включая развитие транзитных грузовых и пассажирских перевозок и сервиса [5].

Таким образом, вследствие особенностей экономико-географического положения Дальнего Востока, прежде всего таких, как удаленность от центральных районов страны, окраинность территории, выход к Тихому океану, развитие транспорта здесь играет исключительно важную роль и имеет ряд особенностей. Для страны развитие транспортного комплекса Дальнего Востока и Приморского края в частности играют важную роль во всех сферах деятельности. На федеральном уровне уже приняты и реализуются концепции развития транспортного потенциала, что будет благоприятно влиять на экономику региона.

1. Курская, Т.Н. Анализ транспортно-экспедиционного обслуживания в современной России / Т.Н. Курская // Актуальные проблемы. 2015.

2. Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2020 г. [Электронный ресурс]. URL: https://www.mintrans.ru/pressa/Trans_Strateg_12052005.doc

3. Департамент транспорта и дорожного хозяйства Приморского края [Электронный ресурс]. URL: <https://www.primorsky.ru>

4. Савостина. Состояние и тенденции развития рынка транспортно-логистических услуг Приморского края / Савостина, Куприянова. // Экономика и предпринимательство. 2016. № 11-1 (76). С. 594-599.

5. Государственная программа Приморского края «Развитие транспортного комплекса Приморского края» на 2013 – 2021 годы [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/494223136>

Рубрика: Региональная политика

УДК 314.74

МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ РОССИИ

Ю.В. Федоровская

магистрант

Е.В. Султанова

научный руководитель, канд.социол. наук, доцент кафедры экономика и управление

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В настоящее время все большее внимание уделяется процессам, связанным с миграцией. Именно поэтому в представленной статье проведен анализ актуального вопроса миграционных процессов на Дальнем Востоке. Особое внимание уделено анализу проблем формирования и реализации на Дальнем Востоке миграционной политики. Методология исследования – анализ научной литературы по заданной проблеме, также практического отечественного опыта.

Ключевые слова и словосочетания: Дальний Восток, миграционные процессы, миграция, влияние, экономика, миграционная политика.

MIGRATION PROCESSES IN THE FAR EAST OF RUSSIA

Now the increasing attention is paid to the processes connected with migration. For this reason in the submitted article the analysis of topical issue of migration processes in the Far East is carried out. Special attention is paid to the analysis of problems of formation and realization in the Far East of migration policy. Research methodology – the analysis of scientific literature on the set problem, also practical domestic experience.

Keywords: Far East, migration processes, migration, influence, economy, migration policy

Дальний Восток – стратегически важная территория Российской Федерации, её определяет большой экономический и социальный потенциал.

Развитие Дальнего Востока стало национальным приоритетом устойчивого экономического роста всей Российской Федерации на ближайшие годы и период долгосрочной перспективы. На показатели миграционных процессов оказывают влияние внутренние и внешние факторы. Статистика миграционных потоков позволяет отследить количество выехавшего и прибывшего населения

На современном этапе развития России отмечается всплеск миграционных процессов, что обусловлено воздействием экономических и политических факторов.

Между тем, усиливающаяся миграция оказывает негативное влияние на стабильность экономики. Неконтролируемая миграция ведет к росту преступности, проблемам в сфере трудоустройства и социальной нестабильности в обществе. [1]

Главными проблемами, сдерживающими экономическое развитие Дальнего Востока, являются неблагоприятная демографическая ситуация, многолетний масштабный отток населения и связанный с ним дефицит трудовых ресурсов. В этой связи в современном развитии дальневосточной части России особую актуальность приобретают рассмотрение комплекса вопросов функционирования рынка труда, миграции и миграционной политики.

Актуальность исследования миграционных процессов на примере Дальнего Востока обусловлена его географическим положением и отсутствием эффективных инструментов для их контроля.

Цель исследовательской работы – оценить характер миграционных потоков на Дальнем Востоке сегодня, определить причины оттока населения и выработать предложения для повышения эффективности применения инструментов по управлению миграционными процессами.

Из истории России известно, что освоение территории Дальнего Востока осуществлялось в основном за счет принятия государственными властями специальных мер.

Эти земли обладали большими природными запасами, для добычи природных ресурсов не хватало рабочей силы. На протяжении последних 150 лет Дальний Восток развивался, активно участвовал в реализации промышленных проектов, развитии транспортной инфраструктуры и усилении обороны российских рубежей.

Приток населения на территорию Дальнего Востока был обусловлен необходимостью освоения этой территории и построением там необходимой инфраструктуры. Причины миграции обусловлены воздействием внутренних и внешних факторов.

На миграционные процессы могут оказывать влияние такие факторы, как географическое положение отдельного региона, состав населения, экологическая обстановка и состояние производственной инфраструктуры, политические и экономические условия.

Прямые инструменты регулирования в основном связаны с принятием государственными властями волевых решений, к примеру, решения о депортации. [2]

В начале 20-го в. российскими властями были предприняты беспрецедентные меры для активного заселения территории Дальнего Востока. Гражданам, согласившимся на переселение, предоставлялись рабочие места и оказывалась материальная поддержка. Такая государственная политика позволила освоить ресурсы на территории Дальнего Востока.

Как показал проведенный в августе 2018 г. социологический опрос жителей Владивостока, Артема и Уссурийска, основными факторами, формирующими негативные миграционные настроения жителей Дальнего Востока, являются уровень доходов (37.6%), слабое развитие социальной инфраструктуры (23.2%), жилищные условия (22.4%), отсутствие разнообразия культурной жизни (18.8%), состояние системы здравоохранения (15.6%), качество образовательных услуг (10.4%). Важными в выборе стратегии миграционного поведения оказываются также отсутствие перспектив для жизни в местах постоянного проживания (17.2%), некомфортность окружающей среды (14.0%), необходимость решения личных и семейных проблем (7.2%).

Если рассматривать поведение отдельного мигранта, то материальные стимулы являлись главными для принятия решения о переезде на новое место жительства. [3]

Отвечая на вопрос о том, что необходимо в первоочередном порядке предпринять, чтобы сократить убыль населения и сделать Дальний Восток привлекательным для приезда жителей из других регионов России, были получены следующие ответы (%) (табл. 1.)

Таблица 1

Предложения респондентов по сокращению убыли населения Дальнего Востока и улучшению привлекательности региона для приезда жителей из других субъектов России

Увеличить реальные и номинальные доходы населения в размерах превышающих среднероссийский уровень не менее чем в 1,5 раза	20
Обеспечить формирование в регионе комфортных условий проживания, повысить обеспеченность населения современным жильем	19
Ускоренно развивать строительство объектов социальной инфраструктуры (детских садов, школ, больниц, спортивных комплексов, дорог и др.)	15
Предоставить гарантии трудоустройства и социального обеспечения всех членов семей дальневосточников, устройства их детей в детский сад и школу	15
Снизить стоимость услуг ЖКХ	13
Преодолеть барьер транспортной удаленности от европейской части страны, улучшить транспортную инфраструктуру между населенными пунктами, развивать воздушные перевозки	9
Обеспечить социальное обустройство новых центров экономического роста на территориях опережающего экономического развития	4
Расширить меры государственной поддержки при предоставлении земельных участков, создавать и развивать инфраструктуру на территориях компактно расположенных земельных участков в рамках программы «Дальневосточный гектар»	4
Другое	1
Итого	100

Управление миграционными процессами учитывает особенности отдельного региона. Когда требовалось освоить ресурсы Дальнего Востока, государственными властями были установлены меры для переселения части населения в этот регион и его закрепления там.

После распада СССР, когда целая серия программ поддержки мигрирующего населения была свернута, территорию Дальнего Востока покинула значительная часть населения. Поддерживать постоянный миграционный приток можно было бы только с централизацией политической власти.

Отказ государства от планирования экономики привел к тому, что Дальний Восток лишился дотаций из федерального центра. Он же лишился своего права на распоряжение собственными ресурсами. Все инструменты, которые раньше использовались для закрепления населения на этой территории вместе с распадом СССР исчезли.

Население лишилось материальных и иных благ. Сегодня миграционные процессы на Дальнем Востоке в основном строятся на привлечении узко квалифицированных специалистов в отрасли экономики, наиболее развитые на этой территории.

Так, Дальний Восток является одним из лидеров по привлечению специалистов для работы в сфере судостроительства и судоремонта. За счёт формирования и использования новых инструментов хозяйственного освоения Дальнего Востока в регионе происходит масштабное формирование новых рабочих мест. В ближайшие годы потребность в дополнительных рабочих руках возрастает, поскольку ожидается ускоренный рост (на 40–130%) в сфере добычи угля, торфа, судостроении и судоремонте, нефти – и газодобыче, в химической промышленности и газопереработке. В перспективном периоде до 2025 г. только для реализации инвестиционных проектов на территориях опережающего развития потребуется привлечь свыше 200 тыс. специалистов. Еще около 100 тыс. новых рабочих мест появится в связи с реализацией проекта свободного порта г. Владивосток.

Однако регион из-за своего географического положения и зависимости от дотаций из федерального бюджета не может обеспечить узко квалифицированных специалистов постоянной работой. Чаще всего эти специалисты приезжают сюда для работы вахтовым методом.

Как только заключаются крупные контракты в сфере промышленности или инфраструктуры, на работу на Дальний Восток приезжают временные трудовые мигранты. К сожалению, такие проектов становится все меньше, следовательно, снижается количество трудовых мигрантов.

Даже специфика таких проектов не подразумевает, что трудовые мигранты будут обеспечены постоянной занятостью и смогут остаться на Дальнем Востоке для постоянного проживания. Зато увеличивается тенденция к участию населения в работе на предприятиях ресурсно-добывающего комплекса.

Из-за нехватки рабочей силы работодатели вынуждены предлагать работу вахтовым методом для жителей других регионов.

По данным официальной статистики, в 2016 г. в Дальневосточный федеральный округ на работу прибыло 154,7% тыс. зарегистрированных трудовых мигрантов.

В пределах Дальнего Востока иностранная рабочая сила распределяется неравномерно. Самым крупным потребителем иностранной рабочей силы является Приморский край, в который на работу прибыло 28,8% от общей численности трудовых мигрантов, привлеченных в экономику Дальневосточного региона.

С учетом географического положения Дальнего Востока и его близости к границам с другими государствами регион считается стратегически важным. Многие населенные пункты на территории региона возникли как раз по причине увеличения численности военного контингента. [4]

Внешняя трудовая миграция, характерная для Дальнего Востока, в основном связана с притоком так называемой дешевой рабочей силы. На Дальний Восток прибывают трудовые мигранты из стран СНГ, КНДР и КНР. Как правило, они не имеют квалификации и готовы взяться за любую работу.

При подведении итогов проведенного исследования необходимо сделать несколько важных выводов. Во-первых, географическое положение Дальнего Востока и его сегодняшнее положение в экономике делает этот регион более зависимым от притока трудовых мигрантов. Большая часть населения Дальнего Востока – это мигранты, которые приезжают для временной работы при реализации инфраструктурных проектов. Во-вторых, регули-

рующие органы не справляются с контролем миграционных процессов на Дальнем Востоке. [5]

Это опять же обусловлено его географическим положением и историей заселения. И даже с применением механизмов эффективного контроля миграционных процессов ситуацию на Дальнем Востоке можно лишь усугубить.

Слишком разным по своему составу и характеристикам является современное население территории Дальнего Востока.

В-третьих, опасность оттока населения с территории Дальнего Востока угрожает социальной стабильности региона. По статистике, на каждого выехавшего с постоянного места жительства человека приходится до двух трудовых мигрантов. В регионе имеются проблемы с трудовой занятостью, большая часть предлагаемых вакансий подразумевает лишь краткосрочное участие в трудовой деятельности.

Недостаток материальных благ вынуждает коренное население переезжать в другие регионы с целью поиска более выгодных социально-экономических условий жизни.

Миграционный отток населения связан с падением показателей материального благополучия, с недостаточной развитостью социальной инфраструктуры. На территории региона имеются проблемы с доступностью и качеством социальных услуг. [6]

После распада СССР регион стал более зависимым от дотаций из федерального центра. В добыче и переработке всех природных ресурсов региона в основном участвуют крупные компании, в том числе зарубежные.

Налоги, которые ими платятся, в основном идут в федеральный бюджет.

Таким образом, миграционные процессы на Дальнем Востоке имеют свою специфику и зависимость не только от условий региона, но и от социально-экономического развития страны в целом.

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <http://www.gks.ru/>

2. Мотрич, Е.Л. Влияние социально-демографической ситуации на трудовую миграцию / Е.Л. Мотрич, С.Н. Найден // Проблемы прогнозирования. 2014. № 5.

3. Скрипник, Е.О. Миграционные намерения городского населения Хабаровского края / Е.О. Скрипник // Пространственная экономика. 2014. № 4.

4. Мотрич, Е.Л. Роль миграции в воспроизводстве населения на российском Дальнем Востоке / Е.Л. Мотрич // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 1.

5. Найден, С.Н. Расходы населения на содержание жилья и коммунальные услуги: пространственная дифференциация на Дальнем Востоке / С.Н. Найден // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 1.

6. Итоги Всероссийской переписи населения 2014 г. // Национальный состав и владение языками, гражданство. Кн. 1. В 14 т. ФСГС. М.: ИИЦ «Статистика России», 2014. Т.4.

Рубрика: Мировая экономика

УДК 332.1

ОРГАНИЗАЦИОННО-ФИНАНСОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СВОБОДНОГО ПОРТА ВЛАДИВОСТОК

Е.Е. Чураков
магистрант

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Использование особых экономических зон зарекомендовало себя как крайне эффективный инструмент для ускорения развития территории. Подобная зона действует и в Приморском крае, административным центром которой является Владивосток. Реализация данного проекта крайне сложна и требует постоянного мониторинга. Своевременное выявление проблем

в развитии режима и определение наиболее эффективных путей их решения обеспечит наиболее высокие темпы социально-экономического роста региона.

Ключевые слова и словосочетания: *свободная портовая зона, Приморский край, особая зона экономического и социального развития, свободный порт Владивосток, Дальний Восток, Россия.*

ORGANIZATIONAL AND FINANCIAL PROBLEMS OF FUNCTIONING OF THE FREE PORT OF VLADIVOSTOK

The use of special economic zones has established itself as an extremely effective tool to accelerate the development of the territory. A similar zone operates in the Primorsky Territory, the administrative center of which is Vladivostok. The implementation of this project is extremely complex and requires constant monitoring. The timely identification of problems in the development of the regime and the determination of the most effective ways to solve them will ensure the highest rates of socio-economic growth in the region.

Keywords: *free port zone, Primorsky Krai, a special area of economic and social development, the free port of Vladivostok, Far East, Russia.*

Одним из экономических инструментов, используемым в качестве активизатора инвестиционного и инновационного развития региона, является создание на её территории особой экономической зоны. Одной из разновидностей особой экономической зоны является Свободный порт. Режим Свободного порта Владивосток распространяется на портовые зоны пяти субъектов Дальневосточного Федерального округа: Приморского, Хабаровского и Камчатского краев, Сахалинскую область и Чукотский автономный округ.

Целью настоящего исследования является обоснование рекомендаций по формированию этапов развития г. Владивостока в условиях функционирования режима Свободного порта.

Задачи исследования:

- проанализировать экономические показатели реализации проекта СПВ;
- выявить организационно-финансовые проблемы функционирования Свободного порта Владивосток на современном этапе;
- определить пути развития г. Владивостока в сложившихся условиях.

Предметом исследования выступают тенденции развития и особенности функционирования г. Владивостока в условиях действия режима Свободного порта Владивосток.

Обоснованность и достоверность исследования достигается применением общенаучных методов анализа.

Для привлечения новых компаний к работе в условиях особого экономического режима, правительство разработало ряд льгот и административных преференций. Данные меры позволят бизнесу сделать свои первые шаги на рынке с меньшими затратами, снизив расходы компании по налогам и сборам более чем на 30%. Сэкономленные деньги в свою очередь можно пустить в оборот, тем самым увеличив свою прибыль. Все это позволяет резиденту СПВ значительно ускорить свой экономический рост, что приведет к экономическому росту всего региона в будущем [4,5,11].

Для того чтобы оценить сегодняшние результаты работы свободного порта, и сделать выводы об эффективности его деятельности стоит рассмотреть статистические данные за время работы режима в 2015-2018 годах. За основу были взяты отчеты о деятельности АО «КРДВ» за аналогичный период, а также статистика реестра зарегистрированных резидентов СПВ [6-8, 10].

Данные статистики указывают на повышенный интерес резидентов к данному режиму, ранее ожидалось что активный рост инвестирования и приток новых резидентов будут продолжаться до конца 2018 года, после чего замедлиться. Однако по результатам 2018 года фактические значения превышают плановые более чем на 30% и на 2019 год ожидается продолжение подобной динамики [8, 13].

Проведя мониторинг информации от корпорации развития, а также данные таможенных служб и мнения специалистов данной сферы, удалось выделить основные проблемы работы СПВ. Дальнейший анализ позволяет выделить две основные группы в их структуре:

- Проблемы использования территории (территориальные);

– Проблемы внедрения новых технологий (технологические).

К территориальным проблемам на сегодняшний день можно отнести:

– выдачу земельных участков новым резидентам для ведения своей деятельности;

– невозможность ведения бизнеса в прилегающих акваториях, не входящих в состав акваторий морских портов СПВ

– проблемы при процедуре подготовки компаний своих территорий по стандарту СТЗ.

Одним из ключевых аспектов работы режима является возможность получения земли для развития своего бизнеса. Однако по результатам заседания Законодательного собрания Приморского края в 2019 году из 895 инвесторов только 201 обеспечен земельными участками. Для реализации 103 проектов земля не требуется. Без участков на сегодняшний день остается 591 заявитель. В то же время потребность резидентов ТОП в земле фактически удовлетворена: 52 инвесторам выдано 279 участков общей площадью более 16 тыс. гектаров[8].

У проблемы нехватки земель есть объективные причины – основная проблема состоит не в том, что земли отсутствуют в наличии, а в отсутствии необходимой информации по ним. Недостаток информации был определен еще в 2017 году, тогда все силы были направлены на проведение полной инвентаризации земель. Чаще всего выдача земли задерживается из-за запретов Министерства Обороны РФ, т.к. зачастую требуемая для выдачи земля принадлежит им полностью или частично. В результате процесс передачи встает на неопределенные сроки, что приводит к срыву деятельности компаний.

Для преодоления данной преграды, разбираться индивидуально в каждой конкретной передаче земельного участка не имеет смысла, на это требуется большое количество времени и затрат дополнительных ресурсов. Необходимо разработать

Создание предприятий для работы по выращиванию морских биоресурсов на базе свободного порта обсуждалась с самого начала его работы. Данная отрасль является крайне перспективной, а приморская территория отвечает всем необходимым требованиям для ее развития, однако сегодня их создание невозможно, т.к. Федеральный закон не включает в себя возможности расширения территории на необходимые акватории ПК за исключением акваторий морских портов. Чтобы решить данную проблему необходимо разработать конкретную процедуру включения дополнительных акваторий в состав особой зоны и подготовить соответствующие изменения в ФЗ.

На Дальнем Востоке есть все необходимые условия для развития предприятий занимающихся выращиванием морских биоресурсов. Интерес к созданию подобных предприятий на базе СПВ существовал еще на стадии разработки данного проекта, однако по сей день реализация подобных проектов невозможна. Причина кроется в нормативных преградах. Федеральный закон гласит, что СПВ включает в себя лишь акваторию морских портов, входящих в особую территорию, при этом не дает возможность вести подобную деятельность резиденту на сторонних водных объектах, прилегающих к территории СПВ

По итогам работы над данной проблемой, правительство включило в ФЗ незначительные изменения, позволяющее ему в случае необходимости вносить корректировки в состав входящих в СПВ территорий. Однако положительной динамики подобные изменения не принесли, доводить каждый подобный вопрос до правительственного уровня недопустимо. Подобные решения стоит как минимум делегировать на местную управляющую компанию, а лучшим вариантом станет разработка простой и понятной процедуры внедрения новых акваторий через запрос заинтересованных предприятий. [2,5].

Возможность подготовки своего участка для реализации процедуры специальной таможенной зоны разрабатывалась как инструмент позволяющий упростить и ускорить работу предприятия. В то время как крупные предприятия справились с внедрением данного инструмента, малый и средний бизнес столкнулся с проблемами. Новому резиденту просто не хватает навыка и опыта для внедрения подобного инструментария, в то время как по нормативным актам требования расписаны весьма смутно и не включают подробных инструкций, многие спорные вопросы не оговорены, отсутствует возможность создания такой территории на водных объектах уже входящих в СПВ. За последние два года в нормативные акты были включены изменения позволяющие упростить подготовку территории, однако они не решили полностью проблемы. Для ее решения необходимо проработать качественно новый подход, возможно создание комиссии отвечающей за проверку подобных территорий, раз-

работку корректировок в законодательные акты и составление необходимых пояснений для резидентов[3-5].

К технологическим проблемам реализации СПВ относится

- внедрение системы «Портал Морской порт»,
- внедрение автоматизированной системы учета (АСУ) в рамках СТЗ.

С каждым годом Приморский край и весь Дальний Восток стремительно наращивает свои грузообороты, даже без учета влияния особой экономической зоны региону требовалось внедрение особой электронной системы позволявшей упростить и ускорить работу таможенной системы, такой системой стал «Портал Морской Порт»

С момента введения электронного ресурса эксперты не могут прийти к однозначному выводу о его эффективности. Использование подобного портала безусловно необходима для полноценной работы Свободного порта, однако его эффективность по прежнему достаточно низкая. Для определения причин столь низкой эффективности портала стоит рассмотреть методику UNNEXT (The United Nations Network of Experts for Paperless Trade and Transport in Asia and the Pacific)[9].

Сеть экспертов Организации Объединенных Наций по безбумажной торговле в Азиатско-Тихоокеанском регионе (ЮННЕкТ) принимает активное участие в процессе внедрения систем электронной торговли для упрощения таможенных и торговых процедур. Разработанная ими методика реализации процедур электронного документооборота включает в себя 5 основных этапов:

1. Создание системы «безбумажной таможни» позволяющей перевести весь документооборот в электронную среду, тем самым снизив нагрузку на таможенную отрасль в целом.
2. Интеграция «безбумажной таможни»
3. Расширение данного механизма для обслуживания всех торговых и логистических сообществ в аэропортах, морских портах и/или сухопутных пограничных постах – реализация «единого окна порта»
4. Создание интегрированной национальной платформы логистики, соединяющей государственные органы, компании и сектор услуг с целью лучшего управления всей цепочкой импортно-экспортных операций – полностью интегрированный национальный механизм «единого окна».
5. Взаимосвязь и интеграция национальных систем «единых окон» в двусторонние или региональные трансграничные платформы для обмена электронной информацией – реализация трансграничных платформ для обмена информацией в системах «единого окна».

Реализация нашего портала направлена на создание механизма 3 этапа, но для этого необходимо преодоление первых двух этапов методики, которые на сегодняшний день не завершены, и реализованы примерно на 60-70%. Для успешного внедрения портала необходимо сконцентрироваться на завершении всех необходимых условий выполнения предыдущих этапов, параллельно внося корректировки в существующую систему, все это позволит разработать эффективный продукт, способный качественно работать в условиях СПВ

САУ была предложена как дополнение для организации своего участка под процедуру СТЗ. Внедрение подобной технологии снижает требования к резиденту по содержанию территории и ведению учета грузов. Аналогично с системой подготовки территории к СТЗ, у нового резидента наблюдается проблемы с внедрением данного метода. Система автоматизированного учета грузов популярна на западе и используется многими компаниями для упрощения своей работы, однако для российских пользователей данный метод является новым, а поэтому требует дополнительных усилий. Для активного внедрения резидентами данной технологии необходимо разработать качественный подход к информированию резидента, разработать подходы по привлечению резидентов к данной технологии, разработку пояснений о способах внедрения и преимуществ технологии.

Таким образом, большинство проблем, существующих на данный момент, являются результатом недостаточного опыта, как у резидентов свободного порта, так и у контролирующих их деятельность органов. Однако это не позволяет нам оценить текущую ситуацию реализации режима с отрицательной стороны. Следует учитывать особенности реализации режима свободного порта Владивосток, а также новизну его использования для всей страны в целом, что позволяет говорить о том, что подобная ситуация является естественной. В долгосрочной перспективе Свободный порт Владивосток позволит повысить конкурентоспособность города Владивостока и всего Дальневосточного региона за счет развития пор-

товой зоны южного Приморья. Обеспечит эффективное развития портовой инфраструктуры южного Приморья, повышение конкурентоспособности порта Владивосток до уровня других ведущих портов Азиатско-Тихоокеанского региона. Позволит повысить роль портов южного Приморья в обеспечении транзитного потенциала России в АТР, увеличение транзитных грузопотоков и, как следствие, переключение части внешнеторговых потоков АТР на приморские порты. Позволит создать новые рабочие места, обеспечить рост доходов субъектов ВЭД, повысить уровень заработной платы.

1. Актуальные вопросы реализации федеральных законов от 13.07.2015 г. № 212-ФЗ «О свободном порте Владивосток» и от 29.12.2014 г. № 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации», в том числе вопросы применения таможенной процедуры свободной таможенной зоны. // Материалы заседания Консультативного совета по работе с участниками внешнеэкономической деятельности при Дальневосточном таможенном управлении. 2016 г.

2. Бетуган, И.М. Свободные экономические зоны: международный опыт / И.М. Бетуган // Вестник финансового университета. 2015. № 2. С 88-97

3. Данные мониторинга строительства инфраструктуры АО «Корпорация развития Дальнего Востока» [Электронный ресурс]. URL: http://erdc.ru/personal/tor_info

4. Конвисарова, Е.В. Предпосылки создания режима свободного порта во Владивостоке/ Е.В. Конвисарова, А.А. Литвин // Фундаментальные исследования. 2015. № 9-2. С. 352-355.

5. Корнейко, О.В. Перспективы развития рыбохозяйственной деятельности Приморья в условиях свободного порта Владивостока: монография / О.В. Корнейко, О.Ю.Ворожбит. М.: Библио-Глобус, 2015

6. О свободном порте Владивосток. Федеральный закон №212 от 13.07.2015 [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182596/

7. Об утверждении формы и порядка выдачи свидетельства о выполнении резидентом СПВ условий соглашения об осуществлении деятельности. Приказ Минвостокразвития России №169 от 01.09.2016 г. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_188195/

8. Отчет о деятельности АО «Корпорация развития Дальнего Востока» [Электронный ресурс]. URL: <http://erdc.ru/local/tpl/docs/otchet9.pdf>

9. Официальный сайт UNNEХТ. [Электронный ресурс]. URL: <https://unnex.unescap.org/>

10. Официальный сайт Акционерного Общества «Корпорация развития Дальнего Востока» [Электронный ресурс]. URL: <http://erdc.ru>

11. Официальный сайт Федеральной таможенной службы. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.customs.ru/index.php>

12. Официальный сайт ФТС Дальневосточное управление. [Электронный ресурс]. URL: <http://dvtu.customs.ru>

13. Реестр резидентов свободного порта Владивосток [Электронный ресурс]. URL: <http://erdc.ru/upload/iblock/2f6/>

Научное издание

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ –
НА РАЗВИТИЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА
РОССИИ И СТРАН АТР**

Материалы XXI международной научно-практической
конференции студентов, аспирантов и молодых ученых

17–19 апреля 2019 г.

В пяти томах

Том 1

Под общей редакцией д-ра экон. наук Т.В. Терентьевой

Компьютерная верстка М.А. Портновой

Подписано в печать 28.10.19. Формат 60×84/8
Бумага писчая. Печать офсетная. Усл. печ. л. 41,15.
Тираж 600 экз. Заказ

Издательство Владивостокского государственного университета
экономики и сервиса
690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41
Отпечатано в множительном участке ВГУЭС
690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41