ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Сборник статей

Чебоксары 2018

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Чувашский государственный университет
имени И.Н. Ульянова»

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Сборник статей

Чебоксары 2018

УДК 338.2(082)
ББК 65.050я43
Э40

Главный редактор: **Рябинина Элина Николаевна**, главный редактор, канд. экон. наук, профессор, декан экономического факультета ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова»

Рецензенты: **Самигуллин Эльдар Валиевич**, д-р экон. наук, профессор Кыргызского экономического университета им. М. Рыскулбекова, Кыргызстан

Митрофанова Марина Юрьевна, канд. экон. наук, доцент ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова»

Радина Оксана Ивановна, д-р экон. наук, профессор Института сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»

Дизайн обложки: **Фирсова Надежда Васильевна**, дизайнер

Э40 **Экономика и управление: реалии и перспективы** : сборник статей / гл. ред. Э. Н. Рябинина. – Чебоксары: ИД «Среда», 2018. – 100 с.

ISBN 978-5-6040294-3-5

В сборнике представлены научные публикации, посвященные вопросам развития экономической науки. В материалах сборника приведены результаты теоретических и прикладных изысканий представителей научного и образовательного сообщества в данной области. Предназначен для широкого круга читателей. Издание может быть полезно научным сотрудникам, преподавателям, студентам, аспирантам и всем, кто интересуется проблемами и перспективами социально-экономического развития России и зарубежья.

ISBN 978-5-6040294-3-5
DOI 10.31483/a-13

УДК 338.2(082)
ББК 65.050я43
© ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова», 2018

Предисловие

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова» представляет сборник статей **«Экономика и управление: реалии и перспективы»**.

В сборнике представлены статьи, посвященные вопросам развития экономической науки. В представленных публикациях нашли отражение результаты теоретических и прикладных изысканий представителей научного и образовательного сообщества в данной области.

По содержанию публикации разделены на основные направления:

1. Экономическая теория.
2. Социально-экономическая политика России и зарубежных стран.
3. Экономика предпринимательства, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами.
4. Менеджмент и его разновидности, диверсификация, маркетинг, ценообразование.
5. Экономика труда, демография.
6. Мировая и региональная экономика.
7. Финансы, денежное обращение и кредит, бюджетная и налоговая политика.
8. Математические методы и информационные технологии в экономике.

Авторский коллектив сборника представлен городами России (Москва, Екатеринбург, Краснодар, Красноярск, Люберцы, Новосибирск, Уфа) и Кыргызстана (Бишкек).

Среди образовательных учреждений выделяются следующие группы: академические учреждения (Российская таможенная академия), университеты и институты России (Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Сибирский государственный университет науки и технологий им. академика М.Ф. Решетнева, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина) и Кыргызстана (Кыргызский государственный университет им. И. Арабаева).

Участники конференции представляют собой разные уровни образования и науки от докторов и кандидатов наук ведущих вузов страны, профессоров и доцентов до аспирантов, магистрантов и студентов.

Редакционная коллегия выражает глубокую признательность нашим уважаемым авторам за активную жизненную позицию, желание поделиться уникальными разработками и проектами, публикацию в сборнике статей **«Экономика и управление: реалии и перспективы»**, содержание которого не может быть исчерпано. Ждем Ваши публикации и надеемся на дальнейшее сотрудничество.

Канд. экон. наук, профессор
Чувашского государственного
университета имени И.Н. Ульянова
Рябинина Э.Н.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

Карлова Е.С. Современные тенденции в сфере HR 7
Клементьев Д.В. Система грейдинга метода «Уотсон Уайетт»..... 11
Романюк Я.С. Методы калькулирования и сфера применения 14
Черницина К.В. Теоретические и методические подходы к анализу финансовых и валютных рисков и способы управления ими 17
Шейитов К.Т. Краткий обзор экономических теорий миграции населения..... 21
Щербаков И.Д. Факторы, влияющие на будущее сферы управления человеческими ресурсами..... 24
Юрин Д.Ю., Москвитин Г.И. Методика ранжирования с использованием опросника..... 27
Юрин Д.Ю., Москвитин Г.И. Сходства и различия ЕТКС и грейдинга..... 30

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Придвижкин С.В., Зобнина Е.И. Долевое участие в строительстве, последние новации законодательства и их влияние на первичный рынок жилья 34

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ

Кучеренко К.С. Метод «Уотсон Уайетт» 38
Мерзлякова А.В. Оценка и развитие персонала с помощью системы KPI как стратегического инструмента организации 42

МЕНЕДЖМЕНТ И ЕГО РАЗНОВИДНОСТИ, ДИВЕРСИФИКАЦИЯ, МАРКЕТИНГ, ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ

Мамедова А.Д. Проблемы управления адаптацией персонала в организации..... 46

ЭКОНОМИКА ТРУДА, ДЕМОГРАФИЯ

Бежик Н.Р. Разработка эффективных опросников для применения в системе грейдинга современными компаниями 50
Евлеева Н.И. Анализ рабочих мест в организации и проектирование рабочего процесса 53
Канавина А.Д. Формирование системы материального стимулирования... 56
Клементьев Д.В. Особенности мотивации труда персонала в России .. 60
Мусаева С.Т. О подходах оценки должностей..... 63

Ревуцкая Л.Н., Долженко А.С. Российский рынок труда: особенности и тенденции развития 67

Ульянова К.А., Лобанова З.И. Безработица в Камчатском крае 70

МИРОВАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

Мухаметгалеева А.Н. Стратегии международного маркетинга ТНК: современные тенденции 74

ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ, БЮДЖЕТНАЯ И НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА

Игтисамова Л.З. Отдельные исторические аспекты налогообложения имущества организаций в России 78

Питерская Л.Ю., Тухтарова И.С., Романкевич А.А. Анализ кредитования физических лиц в России и его прогноз 84

Питерская Л.Ю., Тухтарова И.С., Романкевич А.А. Развитие и прогноз рынка кредитования физических лиц в Краснодарском крае 88

МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ

Полещук О.М. Использование Z-чисел для поддержки принятия решений в условиях высокой степени неопределенности 92

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

Карлова Елена Сергеевна
бакалавр экон. наук, магистрант
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ HR

Аннотация*: в статье описываются современные тенденции в сфере HR, которые заимствуются из зарубежной практики. Основная тенденция – это трансформация организационной структуры – кросс-функциональное взаимодействие. Раскрыта проблема применения и адаптации.*

Ключевые слова*: управление персоналом, сотрудники, кросс-функциональное взаимодействие, эффективность.*

За последние несколько лет практически во всех организациях произошли структурные изменения. Если еще совсем недавно во всех организациях сотрудниками занимались только отделы кадров и в их обязанности входило – прием, увольнение сотрудников и некоторые их промежуточные перемещения внутри компании – организационные мероприятия с кадрами. И как такового понятия «управление персоналом» не существовало, оно включало в себя лишь управление сотрудниками по связи руководитель – подчиненный, то есть непосредственное исполнение приказов руководства, которое в свою очередь, в основном, отдавало приказы без учета личностных особенностей подчиненного. В настоящее время эта система несколько видоизменилась. Теперь в большинстве организаций выделен отдельный департамент – департамент управления персоналом.

Данное нововведение связанно с тем, что за последнее время отношение к сотрудникам компании изменилось. Теперь человеческий ресурс – ценнейший ресурс компании, на котором базируется ее успех. Поэтому так важно уделять большое внимание развитию департамента управления персоналом, который занимается поиском сотрудников, причем не просто привлечением на работу всех соискателей по принципу «кто первый обратился», а серьезный отбор, зачастую даже многоэтапный. Отдел управления персоналом должен досконально изучить все внутреннее устройство компании. Иметь четкое представление о деятельности компании, о руководителях различных департаментов компании, чтобы наиболее подробно составить портрет сотрудника на ту или иную должность. Но деятельность департамента управления персоналом не заканчивается на подборе персонала. Все организации разные, даже если это одна и та же сфера. Везде разный подход к организации и ведению работы, отчетности, оценке результата, поэтому любого сотрудника после приема на работу необходимо адаптировать к условиям компании. После того, как сотрудники были устроены, департамент продолжает свою деятельность. Следующий этап – обучение и адаптация персонала [1].

После того, как обучение пройдено, и сотрудник в полной мере приступил к работе, департамент управления персоналом должен заниматься аттестацией, повышением квалификации персонала, соблюдением трудовой дисциплины и корпоративной этики. Но самое важное в данной деятельности – индивидуальный подход. На мой взгляд, неотъемлемой частью современного управления персоналом является изучение организационного поведения и выстраивание стратегии управления с его учетом.

Смена взглядов на персонал как на один из важнейших ресурсов организации связанна с тем, что сменились взгляды самих сотрудников. Теперь одним из основных стимулов к эффективному выполнению работы является не только денежное вознаграждение за работу, но и признание, комфортные условия работы, понимание дальнейшего пути развития в компании. В связи с этим возникает новое понятие – «организационная справедливость», которое входит в основу деятельности HR-менеджеров [5]. Это новая тенденция в сфере управления персоналом, которую внедряет все большее количество компаний. Проблема справедливости присутствует во всех сферах нашей жизни. А в работе она отражается наиболее остро. Если сотрудник чувствует справедливое отношение в первую очередь с нему самому, к его труду и результатам его труда, то и отдача от его деятельности будет соответствующая. А с учетом того, что целью любой организации является рост и развитие, то и вся деятельность по управлению персоналом должна быть направлена на создание условий, при которых сотрудники будут выступать основным инструментом для достижения этой цели.

Сотрудник ждет справедливой оценки своего вклада в деятельность и развитие компании, он должен чувствовать свою важность и ценность. Но в то же время это должно быть в меру, грамотное руководство персоналом должно выстраиваться таким образом, чтобы сотрудники понимали – им всегда есть куда расти, иначе эффективность работы начнет снижаться, персонал начнет расслабляться и считать, что уже достаточно сделано, достигнут потолок их возможностей, и руководство должно ценить их за прошлые заслуги.

Все больше HR-менеджеров предлагают вводить гибкий график, удаленный способ работы для определенных категорий персонала, что позволяет учитывать индивидуальные особенности сотрудников, улучшая условия их работы, тем самым повышая их эффективность – что является основной целью любой службы управления персоналом. Основная тенденция последних лет, которая перешла к нам из зарубежной практики – развитие социального интеллекта. Данная тенденция больше относится к молодому поколению, но также и к более старшему, которое не занято монотонной однообразной работой. В связи с этим возникла еще одна тенденция – трансформация организационной структуры – кросс-функциональное взаимодействие [5]. Негласно такая система существует достаточно давно и берет свое начало в небольших компаниях. Где не было разделения на функциональные отделы по причине малого количества сотрудников, зачастую это так называемый «семейный бизнес», в котором все выполняют несколько функций, с целью сократить расходы на персонал.

В настоящее время такая тенденция прослеживается и в крупных компаниях. Например, ПАО «Сбербанк» активно использует кросс-функциональное взаимодействие. Причина достаточно проста – компаний становится все больше, а количество потребителей остается примерно на одном уровне. Таким образом, основная цель компании – поиск пути выпуска наилучшего продукта/сервиса, и борьба за наименьшее время от рождения идеи до выпуска продукта/сервиса. А наиболее эффективно достигать эти цели позволяет кросс-функциональное взаимодействие. Так как в составе таких команд сотрудники с различных сфер и направлений работы, на одну и ту же проблему они будут смотреть под разным углом, с разных ракурсов, с разными подходами к решению проблемы или задачи. На стыке различных точек зрения будет рождаться наиболее точное и качественное решение, так как проблема будет рассмотрена с разных сторон и на выходе будет полноценное понимание ситуации и путей ее решения.

При всех плюсах данного подхода, необходимо понимать, что не все будут готовы к такому виду выполнения работы. Как уже отмечалось ранее, широкое развитие получает такое понятие как социальный интеллект. Именно развитый социальный интеллект позволяет сотрудникам с лёгкостью работать в режиме кросс-функционального взаимодействия. В связи с этим возникает проблема. Касается она найма сотрудников. HR-менеджеры должны отбирать персонал с учётом готовности сотрудников работать в таком режиме. Сопутствующими характеристиками, наряду с профессиональными компетенциями, должны являться – открытость к новым знаниям, готовность обучаться и развиваться в других, смежных или даже противоположных сферах деятельности. Коммуникабельность в данном случае будет играть большую роль, так как только коммуникабельные сотрудники, готовые слушать, обсуждать и принимать другие точки зрения, будут способны эффективно работать в такого рода команде.

Помимо проблемы найма сотрудников возникает следующая проблема. Если компания на протяжении долгих лет работала по стандартной системе – четкое разделение функциональных обязанностей, никаких пересечений должностей, то при переходе на совместную работу, оказывается, что ряд сотрудников к этому не готов. И дело даже не в том, что они с этим не стакивались ранее, а в том, что по своим психофизиологическим особенностям они просто не могут работать в таком режиме. Существует категория сотрудников, которые наиболее эффективно будут работать с четко определенным функционалом, то есть для них важна некая стабильность в определенных их должностью обязанностях.

Так как не все категории сотрудников подходят под такую систему работы, необходимо искать пути решения возникшей ситуации. Здесь не может быть однозначного шаблонного решения проблемы. Так как внедрение кросс-функционального взаимодействия может быть определено разными целями. Если это временная мера и такая команда создается не для выполнения постоянных задач, а для решения «моментной» проблемы, то в команду отбираются сотрудники, которые подходят для этой роли. И проблемы с кадрами не возникает. В таком случае данная команда будет заниматься всем известным мозговым штурмом, но в более расширенной версии.

Другой случай, когда компания планирует переходить от сложной организационной структуры к упрощенной. Тогда необходимо определить, кто из персонала не готов к таким переменам, и если они не выполняют стратегически важные функции, и потеря таких сотрудников не скажется негативно на показателях деятельности компании, то наиболее верным решением будет перестройка структуры функционирования компании без данных сотрудников. Но немаловажно учитывать, что сокращение штата должно проходить безболезненно для сотрудников. Это не должно происходить резко, так как может негативно отразиться на отношении оставшихся сотрудников к компании. В такой ситуации большая ответственность ложиться на HR-менеджеров, которым необходимо разработать наиболее приемлемую модель реорганизации штата компании. Возможно, что наиболее ценные кадры смогут в дальнейшем выступать в роли наставников молодых сотрудников.

Безусловно, переход к командной работе является новой и по своему успешной организационной формой. Командный результат будет важнее названия должности и статуса. Основой таких отношений становится открытость, доверие, ответственность, и, что немаловажно, самомотивация. Организационная структура будет упрощаться, руководство среднего звена – сокращаться. В рамках такого взаимодействия так же будет упрощаться понятия уровней и грейдов. Определенно, что такая структура будет максимально открытой и гибкой ко всем изменениям, а значит позволит более оперативно на них реагировать.

Список литературы

1. Гуськова Н.Д. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавриата и магистратуры / Н.Д. Гуськова, И.Н. Краковская. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 212 с.

2. Отчет по конференции Франко-российской торгово-промышленной палаты «Актуальные тенденции в сфере HR» // Штат [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.hrmedia.ru/node/1564

3. Москвитин Г.И. О центрах ответственности в системе контроллинга промышленного предприятия // Транспортное дело России. – 2012. – №6–2. – С. 120–122.

4. Москвитин Г.И. Коммуникативное взаимодействие сотрудников: Коллективная монография // Региональные экономические аспекты управления трудовыми ресурсами / Г.И. Москвитин, О.С. Вершинина, О.Д. Куксова [и др.]. – М., 2017. – С. 124–127.

5. Портал HeadHanter. Семь главных HR-трендов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://hh.ru/article/505218

Клементьев Дмитрий Вячеславович
студент
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

СИСТЕМА ГРЕЙДИНГА МЕТОДА «УОТСОН УАЙЕТТ»

Аннотация*: данная статья рассматривает определение грейдинга и его значимость для компании. Проанализирован подход «Уотсон Уайетт» как метод эффективного ранжирования должностей. Определены главные направления успешного и продуктивного подхода к системе грейдинга.*

Ключевые слова*: грейдинг, подход, ранжирование, должность.*

Грейдинг – не новинка в мировой кадровой политике и имеет огромный потенциал для развития в России. Речь об этой системе ведется уже с 1940 г. Именно тогда о ней впервые заговорили в связи с разработками американца Эдварда Хея, президента и основателя консалтинговой компании «Hay Group». Безусловная ценность метода «Уотсон Уайетт», заключается в том, что стандартность оценок позволяет: упорядочивать системы оплаты труда в компании, делать ее прозрачной и удобной в управлении; приходить к единому пониманию «веса» должности в структуре как для сотрудников, так и для руководства, отражать вклад различных подразделений и должностей в бизнес компании; устанавливать уровни оплаты труда в компании в соответствии с рыночной ситуацией, участвовать в обзорах заработных плат.

Группировка должностей по определённым основаниям остаётся значимой проблемой малого, среднего и крупного бизнеса. На сегодняшний день в России существует относительно небольшое количество предприятий, компаний, организаций, которые успешно бы использовали методы оценки и ранжирования должностей. Соответственно, чтобы повысить мотивацию труда персонала, компания должна успешно применять существующие практики грейдинга с целью повышения заинтересованности персонала в возможности карьерного роста и профессионального развития. Таким образом, применяя существующие подходы, знания и практики в области грейдинга, малый, средний и крупный бизнес смогут решить множество проблем.

Так, например, метод «Уотсон Уайетт» позволяет компаниям получить прозрачную и согласованную между подразделениями систему ранжирования и упорядочивания должностей. Данный метод оценивает должности по таким параметрам, как: уровень квалификации, сложность выполняемой работы, степень ответственности должности, степень самостоятельности и др. Интересно, что метод оценивает не только должность, но и самого работника по таким критериям, как: степень ответственности, влияние на бизнес-результат, квалификация, что позволяет чётко понять,

где работник будет наиболее эффективен и на какой позиции он будет мотивирован. Как видно из рисунка 1, метод Уотсон Уайетт имеет дерево опросов, которое используется для определения занимаемой кандидатом позиции.

Например, если должность не предполагает руководство людьми, то кандидат должен иметь конкретные практические знания. Если таковых нет, то он, кандидат, будет находится в позиции «1», то есть он будет занимать позицию грузчика или разнорабочего. Если же у него есть практические знания, но он зависим в применении профессиональных знаний, то он будет занимать позицию 2: ассистент или секретарь. Как можно увидеть, данное дерево имеет чёткую структуру в распределении должностей на основе параметров должности.

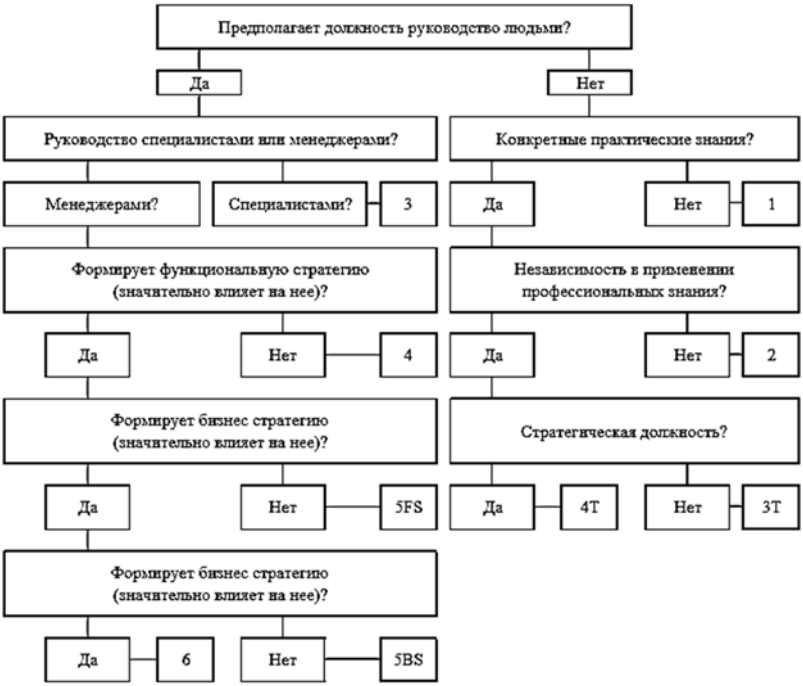

Рис. 1. Дерево опросов

Более того, метод Уотсон Уайетт решает проблему продвижения в должности. В соответствии с каждым грейдом работник занимает определённую позицию. Например, будучи специалистом, сотрудник имеет возможность в повышении в должности с грейда 9 (специалист) до грейда 12 (ведущий специалист).

Следовательно, как видно из рисунка 2, работник может либо строить карьеру в ведущих специалистах до грейда 15, либо иметь повышение в

должности до бригадира (12 грейд). Примечательно, что повышение в должностях могут идти параллельно, как для специалистов, так для менеджеров среднего звена.

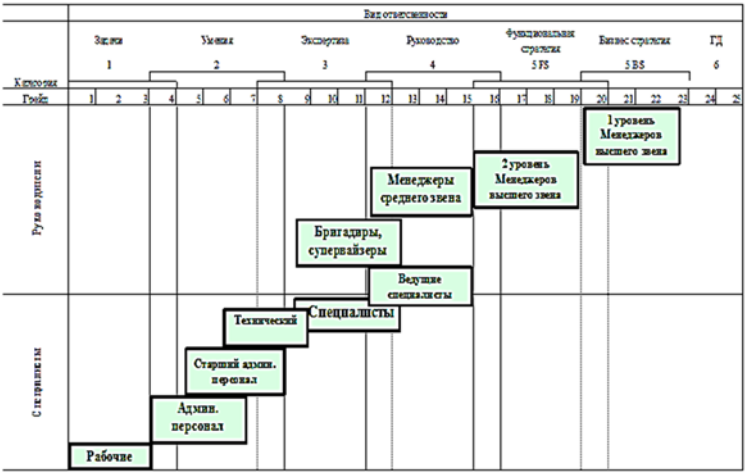

Рис. 2. Карта грейдов

Метод Уотсон Уайетт относительно прост и понятен, особенно в применении к малому и среднему бизнесу. Этот метод хорошо разработан, относительно прост, легко адаптируется для потребностей бизнеса.

В России система грейдирования еще не заняла таких прочных позиций, какие она имеет в мире, но определенные успехи здесь все же имеются, и, вероятно, в недалеком будущем грейдинг, а, в частности, метод «Уотсон Уайетт» станет повсеместно используемым инструментом.

Список литературы

1. Москвитин Г.И. Корпоративная социальная ответственность бизнеса как фактор устойчивого развития организации / Г.И. Москвитин, Д.И. Шпак // Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: Сборник статей Международной научно-практической конференции / Под ред. Г.И. Москвитина, Е.З. Карпенко, А.А. Степанова. – 2016. – С. 147–151.

2. Москвитин Современные тенденции и прогнозы развития экономики: сфера услуг: Коллективная монография / Г.И. Москвитин, О.А. Игумнов, А.В. Кашепов [и др.]. – М., 2016.

3. Журавлев П.В. Методология управления персоналом предпринимательских организаций: Дис. … д-р экон. наук / П.В. Журавлев. – М.: Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. – М., 1999. – 299 с.

4. Чемеков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В.П. Чемеков. – М.: Вершина, 2008. – 208 с.

5. Чемеков В.П. Ранжирование – средство управлением развития персонала / В.П. Чемеков, Т.Г. Кузнецова. – М.: Персонал МИКС, 2002. – №3. – С. 28–31.

6. Чемеков В.П. Грейдинг. Технология построения системы управления персоналом. – 2007. – 208 с.

7. Клочков А.К. KPI и мотивация персонала: Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо, 2010.

Романюк Яна Степановна
магистрант
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный
университет путей сообщения»
г. Новосибирск, Новосибирская область

МЕТОДЫ КАЛЬКУЛИРОВАНИЯ И СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

Аннотация*: статья посвящена методам калькулирования и сфере их применения. Автором ставится задача рассмотреть методы калькулирования себестоимости и отрасли их применения. Особое внимание уделено методам калькулирования, приведены их достоинства и недостатки. На основе изучения данной темы установлено, что организации должны выбирать методы калькулирования исходя из индивидуальных особенностей предприятия.*

Ключевые слова*: калькулирование, себестоимость, попроцессный метод, попередельный метод, позаказный метод, нормативный метод, предел.*

Исчисление себестоимости работ, услуг или продукта является одной из первых задач управленческого учета. Метод калькулирования предполагает систему производственного учета, при котором складываться себестоимость продукции, работ или услуг, а также издержки на единицу продукции.

Себестоимость – это затраты, израсходованные на ее производство и реализацию.

Калькулирование – это сочетание способов учета затрат на изготовление и подсчитывания себестоимости готовой продукции.

Задачей калькулирования – установить расходы, которые приходятся на единицу продукции, работ или услуг, определенной для продажи, а также для внутреннего потребления.

Метод учета затрат и калькулирования себестоимости зависит от личных и особых факторов, то организациям предоставляется возможность делать выбор метода самостоятельно. Например, факторы: размер предприятия, технологии, которые применяются организацией, к отрасли относится организация, ассортимент и др., по-другому можно сказать от персональных особенностей организации [1, с. 108].

В настоящее время применяются разные методы калькулирования, но в зависимости от особенности производства для учета затрат и калькулирования себестоимости могут использоваться следующе методы: попроцессный, попередельный, позаказный, нормативный.

Попроцессный метод. Суть этого метода заключается в том, что издержки косвенные и прямые принимаются по калькуляционным статьям затрат на весь выпуск готовой продукции.

Данный метод калькулирования используется в массовых типах производства, с недолгим производственным циклом, и общей единицей измерения и калькулирования, и абсолютным отсутствием или небольшими величинами незавершенного производства. Например, угольной, нефтяной, газо-

вой лесозаготовительной, одним словом, в добывающей отрасли, также применяется в энергетике, перерабатывающей отрасли, а именно в цементной промышленности организациях по изготовлению асфальта и др.

Плюсы попроцессного метода:

1) в сравнении с другими методами калькулирования себестоимости этот метод более простой по расчетам. Также его не трудно применять и предоставляет точные (достоверные) данные калькуляцией;

2) в сравнение с позаказным методом данный метод менее трудоёмкий так, как нет необходимости вести карточки учета заказов и не нужно косвенные расходы;

3) строение управленческого учета затрат по местам их возникновения, дает возможность выделять производственные и административно-управленческие расходы (АУР).

Недостатки метода:

1) трудность расчета средней себестоимости продукции на конкретной стадии процесса производства;

2) результативен при небольших размерах незавершенного производства;

3) метод требует не иметь резервы запасов полуфабрикатов и уже готовой продукции, отсюда возникает ограниченная область применения.

Попередельный метод. Суть попередельного метода в том, что в текущем учете прямые затраты показывают по определенным пределам или стадиям производства, а не по видам продукции, несмотря на то, если в одном пределе можно получить продукцию различных видов.

Передел – это часть технологического процесса, в результате которого получается готовый полуфабрикат, который в дальнейшем может отправляться на следующую стадию (предел) или реализован на сторону [1, с. 114].

Разделяют два варианта попередельного метода: полуфабрикатный и бесполуфабрикатный. От потребности определения себестоимости полуфабрикатов, которые в дальнейшем будут реализованы на сторону зависит использование полуфабрикатного метода или бесполуфабрикатного.

Сущность бесполуфабрикатного вариант попередельного метода учета: так как себестоимость полуфабрикатов по каждому цеху не рассчитывается, то вследствие этого и передача их из цеха не показывается. В каждом цехе (пределе) показываются только собственные затраты.

Минусы бесполуфабрикатного метода:

– применение данного варианта возможно с помощью инвентаризации незавершенного производства одновременно во всех цехах;

– этот метод учета не дает найти себестоимость полуфабрикатов, когда происходить передача их из одного передела в другой.

Смысл полуфабрикатного метода учета в том, что исчисляется себестоимость как готовой продукции, так и полуфабриката.

Плюсами данного полуфабрикатного метода являются на выходе из пределов есть бухгалтерская информация о себестоимости и ведется наблюдение движения полуфабриката. Также, он позволяет обнаружить себестоимость фаз обработки по цехам, это дает возможность с легкостью найти основания отклонений фактической себестоимости от плановой.

Недостаток полуфабрикатного варианта в том, что совершается наслаивание затрат, т.е. повторение их в других цехах.

Для попередельного калькулирования характерны с серийным и поточным производством. То есть продукция проходит в назначенной порядке через все этапы производства, которые называются переделами. Как видно из практики это такие организации, где продукт получают проходит через несколько технологических стадий. Применяется в организациях с физико-химическими и химическими методами переработки сырья. Например, цементная, металлургическая, хлопчатобумажная и другие отрасли [1, с. 115].

Позаказный метод. Основная суть данного метода: заработная плата производственных рабочих, отчисления на социальные нужды, затраты на материалы, т.е. прямые затраты принимаются в разрезе конкретных (установленных) статей калькуляции по некоторым производственным заказам. Другие затраты учитываются по местам их возникновения и зачисляются в себестоимость некоторых заказов в соответствии с определенной базой (или ставкой) распределения [1, с. 128–129].

Позаказный метод учета себестоимости используется при изготовлении редкого либо реализовываемого по особому заказу изделия. Его применяют организации с единичным типом организации производства, которые изготавливают изделия для ограниченного потребления. Используют данный метод организации с физико-химическим процессом. Например, химической промышленности соответственно тут выполняется заказ на химические реактивы, компаниях сборного железобетона тут заказ на выполнение оригинальной продукции из железобетона и многое др. Сфера использования позаказного метода учета не ограничивается только на этом. Он удачно применяется в строительстве, научно-исследовательских институтах, учреждениях здравоохранения.

Плюс позаказного метода: легко вести управленческий учет производственных расходов и обычная технология калькуляции себестоимости заказа.

Минусы метода:

1) только после окончания всех работ над заказом можно будет собрать и составить фактическую калькуляцию себестоимости, из этого вывод, что этот метод будет давать малого эффекта, если его использовать как средство при обнаружении резервов производства;

2) требует значительного уровня детализации информации о затратах, что приводит к росту работы.

Нормативный метод. Заключается в том, что в организации по всем видам изделия делается промежуточная нормативная калькуляция, иными словами, она исчисляется по нормам затрат материалов и трудовых затрат, которые действуют на начало месяца.

Для данного метода характерно применение серийного и массового производство сложной продукции (например, машиностроение, металлообработка, швейное, обувное, мебельное производство и др.).

Достоинства нормативного метода:

1) возможность составления подробных бюджетов, что в особенности актуально для предприятий, которые выпускают большой круг продуктов;

2) возможность вовремя устранить отрицательные явлений в хозяйственном процессе и управлении расходами за счет быстрого вмешательства руководством;

3) происходит экономическое уведомление сотрудников, подталкивание всего персонала и руководства к поиску наиболее результативных методов работы;

4) данное калькулирование может предназначаться базой для нахождения себестоимости продукции и цены ее [2, с. 262].

С обозначенными плюсами нормативного метода в его применении встречается и ряд трудностей:

1) при небольшом изменении норм, их учитывают совместно с отклонениями;

2) некоторые предприятия ведут укрупненный учет, т.е. не все отклонения документируют;

3) на предприятиях не пересчитываются остатки незавершенного производства при изменении норм, а если быть точнее все изменения и отклонения списываются на себестоимость;

4) нормирование происходит только с прямыми затратами, и соответственно нормативная калькуляция составляется только по ним.

Из вышесказанного можно сделать следующий вывод, калькулирование это один из способов оценки хозяйственных средств организации и также выступает одновременно и результатом этой оценки. Соответственно методы учета затрат и калькулирования организация должна выбирать исходя из индивидуальных особенностей предприятия.

Список литературы

1. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: Учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям / М.А. Вахрушина. – 3-е изд., доп. и пер. – М.: Омега-Л, 2004. – 576 с.

2. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: Учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям / М.А. Вахрушина. – 4-е изд., стер. – М.: Омега-Л, 2010. – 576 с.

3. Карпова Т.П. Управленческий учет: Учебник для вузов. – М.: Юнити, 2012. – 351 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.alleng.ru

Черницина Кристина Владимировна
магистрант
ГКОУ ВО «Российская таможенная академия»
г. Люберцы, Московская область

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ФИНАНСОВЫХ И ВАЛЮТНЫХ РИСКОВ И СПОСОБЫ УПРАВЛЕНИЯ ИМИ

Аннотация*: в статье предлагается общий обзор финансовых и валютных рисков. Они являются наиболее существенными и значимыми видами рисков для предпринимателей, действующих в условиях рыночной экономики. Были рассмотрены способы оценки риска, а именно количественный и качественный подходы. Были рассмотрены также основные методы снижения риска: диверсификация, хеджирование, страхование и форвардный и фьючерсные контракты.*

Ключевые слова*: финансовые риски, валютные риски, неопределенность, оценка рисков, качественный анализ, количественный анализ, диверсификация, хеджирование, страхование, форвардный контракт, фьючерсный контракт.*

Известно, что будущее неопределенно и никому еще не удавалось постоянно успешно предсказывать события на внешних и внутренних рын-

ках и международной арене. Однако в настоящее время наиболее характерной чертой и малого, и крупного бизнеса стало настойчивое стремление установить контроль над факторами риска и неопределенности.

Корпорации международного уровня чаще встречаются с финансовыми и валютными рисками, так как ведут деятельность в разных странах, где своя валюта, свое законодательство в области валютного и финансового регулирования. Поэтому финансовые и валютные риски играют немаловажную роль в международном бизнесе.

Ввиду того, что современные кредитные, валютные, финансовые рынки функционируют в условиях неопределенности, нестабильности, волатильности обменных курсов валют, колебаний стоимости активов, выраженных в той или иной валюте, изменений котировок акций компаний и их капитализации, существует острая потребность в инструментах, позволяющих хеджировать различные виды рисков. После мирового финансового кризиса рынок финансовых инноваций или инновационных финансовых продуктов финансовой инженерии или инжиниринга быстро восстановился, и повысилась актуальность оптимизации портфелей инвестиционных активов, а также диверсификации валютных, финансовых, кредитных и прочих рисков. Проблема финансовых инноваций и финансового инжиниринга до мирового кризиса заключалась в отрыве виртуального капитала от реального, образования разрыва между реальной и фиктивной, виртуальной финансовой экономикой или финансомикой. Поэтому новизна рассматриваемой темы состоит в необходимости разработки новых финансовых продуктов, которые в больше степени соответствуют потребностям международных корпораций на внешних рынках [1].

Финансовые и валютные риски сопровождают деятельность всех экономических субъектов. Они являются объективным фактором развития бизнеса, следовательно, существуют вне зависимости от воли и сознания руководства и сотрудников компаний. Особенно проблема финансовых и валютных рисков обострилась после ликвидации системы фиксированных валютных курсов и принятия режима свободного плавания валют в 1976 г. Существование валютных и финансовых рисков оказывает как положительное, так и отрицательное влияние на ведение предпринимательской деятельности на международных рынках. С отрицательной стороны риски приводят к неблагоприятным изменениям соотношений курсов валют, что может негативно сказаться на деятельности, прежде всего, интернациональных компаний, не имеющих функционирующих производственных объектов в зарубежных странах, а занимающихся производством продукции в стране базирования и экспортом ее за рубеж. Деятельность транснациональных корпораций менее подвержена негативному влиянию валютного риска в связи с тем, что они имеют производственные подразделения на целевых рынках и, как правило, не нуждаются в транспортировке готовой продукции на внешней рынок, а реализуют его в стране – целевом рынке. Помимо этого, такие транснациональные компании не оплачивают таможенные пошлины и прочие платежи и сборы, связанные с пересечением товарами границ разных государств. Их подразделения являются законными налогоплательщиками стран – целевых рын-

ков и действуют в соответствии с местным законодательством. Для данных компаний более важное значение имеют политические, экономические риски, которые связаны с вероятностью перемены общественного строя, возникновения военных конфликтов, террористических актов, ускорением темпов роста цен, безработицы, падением темпов экономического роста, дефолта по внешним обязательствам, экспроприации имущества, национализацией бизнеса [2].

С положительной точки зрения, финансовые и валютные риски стимулируют экономическую деятельность, поскольку заставляют более рационально использовать денежные средства, применять новые способы ведения предпринимательской деятельности, оптимизировать портфель инвестиционных активов, минимизировать издержки использования кредитных ресурсов.

Финансовые риски являются частью коммерческих рисков. Могут иметь и положительные, и отрицательные результаты. Их связывают с возможностью потерь денежных средств в результате проведения операций или их недополучением. Потери наступают при совершении таких операций, которые по своей природе являются рискованными.

Финансовые риски подразделяются на риски, связанные с покупательной способностью денег, и на риски, связанные с вложением капитала (инвестиционные риски). К рискам, связанным с покупательной способностью денег, относятся следующие разновидности рисков: инфляционные и дефляционные риски, валютные риски, риски ликвидности. Инвестиционные риски включают в себя следующие подвиды рисков: риск упущенной выгоды, риск снижения доходности, риск прямых финансовых потерь [3].

Как отмечалось выше, одним из видов финансовых рисков является валютный риск или риск курсовых потерь. Он связан с издержками, которые может понести предприниматель в результате колебания курса волюты. Причем причины этих колебаний могут быть разные: изменение стоимости национальной валюты, движение средств из страны в страну, спекуляции и т. д.

Для выбора подходящего способа уменьшения риска и величину потерь в результате его наступления производят оценку рисков. Это процесс определения вероятности наступления событий, которые могу негативно повлиять на деятельность компании и помешать реализации их планам. Проводят качественную или количественную оценку рисков [4].

С помощью качественного анализа проводят классификацию риска, причину его возникновения, а также величин ущерба, который он может нанести и способы их предотвращения. Основными инструментами качественного анализа являются SWOT-анализ, PEST-анализ и модель GETS. Наиболее распространённым способом анализа является SWOT-анализ, в процессе которого выявляются сильные и слабые стороны предприятия, а также возможности и угрозы. Результатом данного анализа должно стать максимальное использование сильных сторон и возможностей для преодоления слабостей и противостояния угрозам.

Количественный анализ предполагает расчет на основании данных, полученных в результате качественного анализа, численных значений наступления рисковых событий, каковы будут последствия, уровень

риска общий и допустимый риск в конкретной обстановке. Наиболее часто используются следующие методы количественного анализа:

– статистические (метод оценки вероятности и метод анализа вероятностных распределений потоков платежей);

– метод экспертных оценок (анализ опроса группы экспертов);

– метод аналогий (анализ всех собранных данных об уже реализованных инвестиционных проектах, имеющих высокую степень сходства с оцениваемым);

– аналитические (методы без учета распределения вероятностей и методы с учетом закона распределения вероятностей).

Предприниматели стараются снизить риски. Есть различные способы, чтобы снизить риски. Приведем список общих методов снижения риска.

1. Диверсификация.

Процесс распределения инвестиционных средств между различными объектами вложения капитала, которые непосредственно не связаны между собой, с целью снижения риска и потери доходов. Диверсификация выражается во владении множеством рискованных активов, вместо концентрации всех капиталовложений только в одном из них. Поэтому диверсификация ограничивает подверженность риску, связанному с одним единственным видом активов.

2. Хеджирование.

Это процесс уменьшения риска возможных потерь. В эффекте диверсификации лицо, принимающее решение (ЛПР), составляло новую операцию из нескольких, имеющихся в его распоряжении. При хеджировании ЛПР подбирает или даже специально конструирует новые операции, чтобы, проводя их совместно с основной, уменьшить риск.

3. Страхование.

Наиболее важный и самый распространённый способ снижения риска. Можно рассматривать страхование как один из видов хеджирования. Сущность страхования заключается в том, что инвестор готов отказаться от части дохода, чтобы избежать риска, то есть он готов заплатить за снижение риска до нуля.

4. Форвардный и фьючерсные контракты.

Такие документы обязательны для исполнения обеими сторонами в будущем по ценам, зафиксированным в момент заключения контракта. Форвардный контракт – соглашение между двумя сторонами о будущей поставке предмета контракта, которое заключается вне биржи. Все условия сделки обговариваются в момент заключения договора. Исполнение контракта происходит в соответствии с данными условиями в назначенные сроки. Фьючерсные контракты также форварды, но они стандартизированы, обезличены и ими торгуют на биржах. Биржа, на которой заключаются фьючерсные контракты, берет на себя роль посредника между покупателем и продавцом и таким образом получается, что каждый из них заключает отдельный контракт с биржей. Форвардный валютный контракт – сделка, определяющая сумму валюты, которая должна быть обменена на другую валюту в определённый день в будущем по курсу, который указан в контракте. Форвардные операции служат для хеджирования возникающего валютного риска [5].

Список литературы

1. Варданян Д.Т. Развитие моделей хеджирования на основе производных финансовых инструментов / Д.Т. Варданян, В.Г. Кещян, С.Н. Суетин, А.Н. Суетин // Экономика и предпринимательство. – 2014. – №7 (48). – С. 848 – 851.
2. Жариков М.В. Многоуровневая интернационализация валюты // Вестник Российской таможенной академии. – 2017. – №3 (40). – С. 13–19.
3. Шапкин А.С. Экономические и финансовые риски. Оценка, управление, портфель инвестиций. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. – 544 с.
4. Маховикова Г.А. Анализ и оценка рисков в бизнесе: Учебник для академического бакалавриата / Г.А. Маховикова, Т.Г. Касьяненко. – М.: Юрайт, 2016. – 464 с.
5. Новиков А.И. Теория принятия решений и управление рисками в финансовой и налоговой сферах: Учебное пособие / А.И. Новиков, Т.И. Солодкая. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. – 288 с.

Шейитов Кубанычбек Турсунбекович
аспирант
Кыргызский государственный
университет им. И. Арабаева
г. Бишкек, Кыргызстан

КРАТКИЙ ОБЗОР ЭКОНОМИЧЕСКИХ ТЕОРИЙ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ

Аннотация*: автор статьи считает, что знания экономических теорий миграции населения способствуют формированию государственной политики трудовой миграции и инвестирования в будущее развитие экономики страны. Исследователь пришел к выводу, что государствам – поставщикам трудовых мигрантов с учетом происходящих изменений занятости населения по сферам экономики развитых стран следует профессионально готовить потенциальных трудовых мигрантов к будущей работе в развитых странах.*

Ключевые слова*: экономические теории, миграция населения, краткий обзор теорий, актуальность теорий.*

Мы находим полезным и сохранившим актуальность и в наши дни изучение научных основ миграции населения классиков экономической теории.

Во второй половине восемнадцатого века шотландский экономист А. Смит писал о необходимости беспрепятственного международного передвижения капитала, товаров и рабочей силы, способствующих экономическому развитию и сокращению бедности.

Меркантилизм был одним из первых направлений развития западноевропейской экономической науки, который исследовал проблемы миграции населения. При этом следует отметить то, что впервые в истории экономической науки, основное внимание исследователей было обращено на международную миграцию населения.

Теоретическая позиция меркантилизма заключается в том, что рассматривается взаимосвязь между денежными доходами и ростом населения. Делается вывод о том, что для государства выгодно привлекать иностранных рабочих, при ограничении и даже запрещении эмиграции высококлассных специалистов.

Отдельные позиции теории меркантилизма мы наблюдаем в экономической политике развитых стран по привлечению иностранной рабочей силы, к примеру, в экономически развитых государств ЕС.

В 1798 году была издана книга «Опыт закона о народонаселении», автором которой был Т. Мальтус – автор теории народонаселения. По теории Т. Мальтуса причина бедности населения объясняется соотношением темпа прироста населения с темпом прироста жизненных благ. Такой вывод был сделан исходя из того, что при тенденции, когда численность населения возрастает в геометрической прогрессии, а ресурсы, необходимые для пропитания этого населения – в арифметической, то эти процессы неизбежно пересекутся. Следовательно, наступят голод, болезни и войны. Между тем мировая практика показала, по мере развития технологии и роста объемов производства действительность оказалось противоположной теории Т. Мальтуса, так как повышение уровня жизни населения ведет к снижению рождаемости.

В 1936г была опубликована книга «Общая теория занятости, процента и денег», автором которой является Дж. М. Кейнс – основоположник теории, впоследствии названной кейнсианство. В теории большое внимание отведено трудовой миграции, к примеру, в результате международной миграции рабочей силы формируется мировой рынок труда.

Неоклассическая теория экономической науки не ограничивались, как в прошлом, проблемами международной миграции. Также рассматриваются проблемы внутренней миграции населения. Представители неоклассики утверждали, на макроуровне международная трудовая миграция объясняется разницей в оплате труда в разных странах. На микроуровне предполагалось, что движение население внутри страны является средством достижения экономических целей.

Томас Б. автор теории «обратной связи экономических циклов». Согласно теории направление трудовой миграции между государствами определятся обратным чередованием циклических фаз экономического развития этих государств, т.е. международная трудовая миграция вызывается разницей происходящих в текущее время позитивных или негативных, прежде всего экономических условий внутри этих государств, в частности – уровнем заработной платы. В действительности, все оказалось не так просто. Если в 1960-е годы трудовая миграция из развивающихся стран в экономически развитые страны Европы носила возвратный, характер, то в период экономического кризиса начала 1970-х годов и в последующие десятилетия все больше мигрантов стали уклоняться от возвращения на родину.

Саймон Дж. автор теории «процветания и технологического развития» особое внимание обращает на территориальные переселения трудовых мигрантов. Другой особенностью данной теории является то, что признает рост населения положительным фактором, как для развития страны,

так и человечества в целом, в связи с этим трудовая миграция рассматривается как позитивный фактор экономического, социального и демографического развития государств.

Особое место в экономических теориях миграционных потоков занимает «теория человеческого капитала» (Г. Беккер, Т. Шульц, Дж. Мюнцер), возникшая в начале 1960-х годов. Авторы теории приходят к выводу о том, что вложения в образование, здравоохранение, в миграцию и другие виды деятельности служит основой формирования нового типа капитала – высокий квалификационный уровень труда.

«Теория человеческого капитала» раскрывает сущность рабочей силы и роста роли человеческого фактора как одного из ключевых ресурсов экономики, когда действует прямая зависимость результатов производства от качества, мотивации и показателей использования рабочей силы. Теория, сохранившая актуальность и наши дни. Как пример, трудовые мигранты Кыргызстана в регионах России не только зарабатывают средства, но и получают дополнительное образование, набираются опыта профессиональной работы, изучают современные технологии производства, что в совокупности по возвращению на родину способствует профессиональной деятельности по развитию экономики страны.

В условиях перехода к информационному обществу в экономически развитых странах произошли радикальные изменения в составе занятости населения по секторам и сферам экономики. Происходит снижение занятости в сферах материального производства и одновременного роста занятости в сферах торговли, услуг, телекоммуникационных технологий, финансов и страхования. Соответственно трудовые мигранты требуются в этих сферах деятельности.

Таким образом, как итог краткого обзора экономических теорий трудовой миграции можно сделать следующие выводы практического содержания:

1. Трудовая миграция была, есть и будет в дальнейшем, поскольку в обозримой перспективе в мировой экономике развитие рынка труда будет продолжаться.

2. Были и будут в дальнейшем экономически развитые и менее развитые страны. Следовательно, потоки трудовых мигрантов из менее развитых стран в экономически развитые неизбежны.

3. Трудовая миграция для развивающихся стран является государственными инвестициями в будущее экономическое развитие.

4. Государствам поставщикам трудовых мигрантов, с учетом происходящих изменений занятости населения по сферам экономики развитых стран, следует профессионально готовить потенциальных трудовых мигрантов к будущей работе в развитых странах.

Список литературы

1. Ионцев В.А. Международная миграция населения: теория и история изучения. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1999.

2. Валентей Д.И. Основы демографии: Учебное пособие / Д.И. Валентей, А.Я. Кваша. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1998.

3. Мальтус Т. Опыт закона о народонаселении // Антология экономической классики: В 2 т. Т. 2. – М., 1993.

4. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики в двух томах. – М., 1993.

Щербаков Илья Дмитриевич
магистрант
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА БУДУЩЕЕ СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация*: автор статьи отмечает, что в настоящее время сфера управления человеческими ресурсами переживает множество изменений. В данной работе были проанализированы одни из главных факторов, влияющих на развитие HR, среди которых изменения в экономике, глобализация, рост этнического разнообразия среди работников, а также появление новых информационных технологий.*

Ключевые слова*: управление персоналом, управление человеческими ресурсами, будущее, глобализация, информационные технологии.*

В настоящее время сфера управления человеческими ресурсами переживает множество изменений. Изменения в экономике, глобализация, развитие информационных технологий – все это приводит к возникновению новых требований к организациям, которые в свою очередь побуждают к развитию сферы HR в новых направлениях. Так, например, новые технологии и управление талантами считаются двумя основными движущими силами изменений в управлении персоналом организации, согласно исследованию, проведенному в 2002 году исследованию [2]. Под новыми технологиями обычно понимают использование информационных ресурсов для хранения, обмена, распространения данных о персонале. Управление талантами, в свою очередь, является более расплывчатым термином, который в общем можно определить, как процесс, нацеленный на привлечение, управление, развитие и сохранение ключевых сотрудников организации [3, с. 141]. Другие исследователи считают, что изменения вызваны стремительным ростом глобализации, увеличением различий между поколениями, повышением интереса к инновациям. Все эти сферы развития, безусловно скажутся на будущем управления человеческими ресурсами.

Одним из важнейших факторов, влияющих на будущее HR, является переход от индустриальной экономики к экономике услуг и знаний. Эта новая экономика характеризуется уменьшением значимости сферы производства и ростом значимости сфер услуг и информации [5, с. 731]. Большинство традиционных процессов HR были разработаны во время индустриальной эпохи и были сосредоточены в основном на производственных предприятиях, занимавшихся преобразованием сырья, компонентов, деталей в готовые изделия. Однако, многие из предположений, лежащих в основе этих традиционных процессов управления персоналом, могут оказаться неэффективными в условиях организаций в сфере услуг. Например, традиционные методы управления персоналом предполагают, что рабочие места должны быть узко определены, руководители должны строго

контролировать работников, а краткосрочные результаты имеют высокое значение. Тогда как организации знаний подчеркивают, что знания и навыки сотрудников оказывают большое влияние на успех организации и удержание талантливого персонала крайне важно. В то же время, в таких организациях функции работника на каждой позиции определены не так строго, для поощрения инноваций и автономности. Учитывая важность для организации наличие в ней талантливых работников, обладающих уникальными навыками и способностями, появляется дефицит экспертов в таких сферах как, например, разработка программного обеспечения. Работники, не имеющие таких способностей, испытывают проблемы с трудоустройством.

Вторым фактором, ведущим к изменениям в технологиях управления персоналом, является ускорение процесса глобализации. Организации, работающие на международном уровне, сталкиваются с рядом новых проблем, среди которых различия в языке и культуре сотрудников, а также различия в социальной, политической и правовой системах стран. Такие транснациональные корпорации сталкиваются с новыми вопросами, в том числе о том, как развивать общую корпоративную культуру и как готовить менеджеров для работы в разнообразной культурной среде. Зарубежным подразделениям транснациональных компаний приходится соблюдать как внутрикорпоративные нормы поведения, так и правила институциональной среды принимающей страны. В следствие этого, любая транснациональная корпорация на определенном этапе стремится интегрировать практики управления персоналом, реализуемые в стране базирования и странах размещения своих подразделений. Процесс такого объединения многостадийный и должен включать три этапа: контролирование HR-операций в филиале; постепенный результативный трансфер HR-практик из головной компании в зарубежные подразделения; адаптация перенесенных практик с учетом местных условий [4, с. 20].

Глобализация, в том числе стала причиной третьего фактора, влияющего на развитие сферы HR, а именно роста этнического разнообразия работников организации в одной стране. У разных этнических групп сложились разные культурные ценности, что ведет к разным нуждам работников [8, с. 1130]. Так, для привлечения и удержания представителей различных групп, организации, возможно, придется изменять существующие системы вознаграждения для удовлетворения потребностей этих сотрудников. Например, члены некоторых этнических подгрупп являются более семейными и склонными к коллективной работе, поэтому они могут предпочесть возможности для совместной работы, баланса между работой и семьей, увеличения свободного времени и так далее. В то же время, другие ценят индивидуализм и финансовые стимулы. В результате возникает необходимость создания гибких систем мотивирования и стимулирования, при которых у работников организации будет возможность выбора. Например, те сотрудники, для которых семейные ценности превыше всего, могут выбрать дополнительную неделю отпуска для проведения времени с родственниками, вместо оплаты или других льгот. Организации смогут использовать эти гибкие планы компенсации для привлечения талантливых кандидатов вне зависимости от их принадлежности к какой-либо этнической группе.

Новые технологии – последний фактор, сказывающийся на необходимости изменений в сфере управления человеческими ресурсами, который будет рассмотрен данной статье. За последние 30 лет он стал одним из основных факторов, влияющих на эффективность сбора, хранения и использования данных для принятия управленческих решений. Информационные технологии, и, в частности, интернет, трансформировали ключевые процессы управления персоналом в организации [6, с. 44]. Например, большинство организаций активно используют интернет для поиска работников. Кроме того, организации используют различные технологии для обучения сотрудников (например, онлайн курсы, видеоконференции, онлайн-моделирование). Исследования по использованию технологий упрощающим процессы в области управления персоналом показали, что они обычно повышают эффективность и снижают затраты [1, с. 74]. Несмотря на возможные ограничения, связанные с использованием технологий для управления кадровыми процессами, они будут продолжать трансформироваться. Например, при отборе кандидатов уже часто принимается во внимание информация о них из социальных сетей, а первые этапы интервью проводятся с помощью видеоконференций.

Таким образом, мы рассмотрели несколько факторов, которые должны повлиять на будущее сферы HR, включая изменения в экономике, глобализацию, внутреннее разнообразие работников и новые технологии. Это лишь некоторые из областей, которые могут повлиять на будущее управления персоналом.

Список литературы

1. Dulebohn J.H. Human resource metrics and decision support: A classification framework / J.H. Dulebohn, R.D. Johnson // Human Resource Management Review. – 2013. – Т. 23. – С. 71–83.

2. SHRM study. The future of the HR profession eight leading consulting firms share their visions for the future of human resources. – 2002.

3. Stone D.L. Challenges and opportunities affecting the future of human resource management / D.L. Stone, D.L. Deadrick // Human Resource Management Review. – 2015. – Т. 25. – №2. – С. 139–145.

4. Иолкин Д.А. Теоретико-методологические основы управления персоналом в транснациональных компаниях // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2014. – №27. – С. 18–27.

5. Коваленко М.Г. Инновационные кадровые технологии // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. – 2015. – №3–4. – С. 728–737.

6. Москвитин Г.И. Современные тенденции и прогнозы развития экономики: сфера услуг: Коллективная монография / Г.И. Москвитин, О.А. Игумнов, А.В. Кашепов [и др.]. – М., 2016.

7. Москвитин Г.И. Интеллектуальная собственность в экономике: Монография / Г.И. Москвитин, С.М. Мужичек, А.М. Попов. – М., 2008.

8. Наприев И.Л. Учет этнопсихологических особенностей в управлении персоналом / И.Л. Наприев, С.А. Калитко // Научный журнал КубГАУ – Scientific Journal of KubSAU. – 2015. – №107. – С. 1126–1140.

9. Салогуб А.М. Новые тенденции в управлении талантливым персоналом и HR-технологий / А.М. Салогуб, Н.В. Демина // Гуманизация образования. – 2015. – №2. – С. 105–113.

Юрин Данил Юрьевич
бакалавр полит. наук, магистрант
Москвитин Геннадий Иванович
д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

DOI 10.31483/r-10830

МЕТОДИКА РАНЖИРОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ОПРОСНИКА

***Аннотация**: в данной статье рассмотрен метод опросника как один из способов ранжирования должностей. Описана суть данного способа ранжирования. Отмечено, что ключевым преимуществом данного метода является его простота.*

***Ключевые слова**: грейдинг, ранжирование, оценка персонала, метод опросника.*

Создание иерархии должностей в рамках компании с целью выработки справедливой и эффективной системы мотивации на основании определенных критериев, по-прежнему является одной из самых злободневных проблем в мире как малого, так и среднего, и крупного бизнеса. На данный момент в Российской Федерации существует весьма ограниченное число предприятий, успешно ранжирующих должности по определенным основаниям с использованием системы грейдинга [1].

Грейдинг – универсальная система создания структуры значимости должностей в компании – не будучи ноу-хау для мира кадровой политики в целом, тем не менее, имеет большой потенциал для применения на российском рынке труда. Методика, использующаяся на сегодняшний день во многих странах мира, была разработана еще в 1943 году в Соединенных Штатах Америки Эдвардом Хэем, основавшим компанию «Hay Group», предоставляющую услуги консалтинга. Несомненной ценностью данной системы является создание прозрачной как для руководства, так и для сотрудников структуры значимости занимаемых должностей и, следовательно, как удобство в управлении системой оплаты труда в соответствии с рыночной ситуацией, так и мониторинг реального вклада в развитие компании того или иного сотрудника или даже целого подразделения. Методики грейдинга позволяют решить большое количество остро стоящих проблем современного бизнеса, в частности, повышения заинтересованность персонала в профессиональном развитии и развитии компании.

Одним из общепризнанных методов оценки должностей является методика ранжирования с использованием опросника, разработанная отечественным специалистом по кадровым вопросам Чемековым Валерием Павловичем. Одним из ключевых преимуществ данной методики является то, что ей могут следовать даже необученные сотрудники. Требования к данной методике должны быть следующими:

1) разработка универсальных параметров должности;

2) создание стандартного инструмента оценки должностей;

3) формирование требований должности, а на их основе – требований к кандидату на вакантную должность.

На первом этапе внедрения методики опросника предполагается анализ видов деятельности компании и определение компенсируемых факторов. Существует три универсальных фактора для оценки практически любого предприятия: уровень руководства, характер труда и характер коммуникаций. Первый и самый простой из факторов – уровень руководства. Он представляет собой простую иерархию, основанную на объеме контроля, опыте руководства и специальных знаний, необходимых для той или иной должности. Второй – характер труда, который подразумевает под собой возможные сочетания двух параметров: известны или неизвестны способы решения задач на этой должности; решались ли эти задачи ранее или они поставлены впервые. Третий фактор отражает характер коммуникаций, а именно внутренние и внешние взаимосвязи должности; а также пассивные и активные коммуникации.

Второй этап – практический и предполагает собой создание инструмента оценки значимости должности, а именно опросника. Вышеупомянутые факторы следует разделить на параметры, а их, в свою очередь – на показатели, соответствующие определенному количественному значению. В упрощенном виде он выглядит следующим образом, на примере руководителя подразделения фирмы:

Компенсируемый фактор – уровень руководства.

Параметр должности – начальник управления.

Значение параметра – 4.

Важно помнить, что опросник по своему содержанию должен быть простым, кратким и необременительным для сотрудника, заполняющего его, а содержащиеся в нем формулировки не должны предполагать двусмысленных трактовок. Опрашиваемый выбирает из предложенного списка те показатели, которые, по его мнению, наиболее соответствуют занимаемой должности. Например, для начальника крупного подразделения могут быть верны следующие показатели:

1. «Основной задачей является планирование, разработка проектов, политик и концепций развития, постановка целей, контроль исполнения».

2. «Взаимоотношения подразумевают взаимодействие (согласованность действий) с представителями других подразделений и др.» [2].

Третий этап заключается в создании «ключа» – минимального и максимального значений конкретного параметра, которые и отражают ранг должности. На этом этапе очень важно не ошибиться с адекватностью количественных значений параметров итоговому вкладу в значимость той или иной должности. В итоге оценки должности получаются три цифры – т.н. «профиль должности». Итоговый ранг рассчитывается как сумма этих значений, на что стоит обратить особое внимание. Ввиду того, что полученный код должности – не интервал между функциями, а порядковая шкала, то в общей ранговой структуре должность с кодом 4–1–2 будет наравне по значимости с должностью, которой будет присвоен код 2–1–4. Примечательно, что автор данной методики заранее предусмотрел, чтобы не было «невозможных» комбинаций факторов. Так, у сотрудника, у которого уровень руководства – ноль (что соответствует параметру 0 (ноль))

в коде должности параметр, описывающий характер труда не сможет быть больше показателя 3 (три), что подразумевает: «разработку новых программ, методик, систем технологий, проведение прикладных исследований и т. п. с целью получения новых подходов, конкурентных преимуществ, развития новых направлений» [3]. Далее уже идут параметры 4 (четыре) и 5 (пять), подразумевающие обязанности руководителя одной или нескольких бизнес-единиц. Общая ранговая структура должностей представлена на рисунке 1.

	Ранги															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Коды должностей	010	011	021	022	023	024	034	134	234	244	344	444	544	644	654	754
		110	111	031	032	033	124	224	243	334	434	534	634	554	744	
			210	121	122	123	133	233	324	343	443	543	643			
				211	131	132	223	242	333	424	524	624				
					221	222	232	323	342	433	533	633				
						231	322	332	423	442	542	642				
						321	331	422	432	523	623					
							421	431	522	532	632					

Рис. 1. Структура должностей компании – совокупность возможных сочетаний профилей и ранги [4]

Четвертый этап состоит из формулирования требований к должности и состоит из двух частей, а именно: требования, определенные профилем должности (профильные требования) и требования, определяемые задачами и функциями должности (специальные требования). Профильные требования, будучи обязательными для должности, встраиваются в методику на начальном этапе разработки системы, специальные же требования устанавливаются непосредственно руководителем каждый раз при описании должности.

Подводя итог, важно отметить, что в условиях растущей конкуренции на рынке труда, руководство множества крупных предприятий все больше понимает ценность своего главного ресурса – персонала [5]. Методика ранжирования с использованием опросника несмотря на то, что, возможно, она дает лишь поверхностное представление о должности опрашиваемого сотрудника, имеет бесспорные плюсы, а именно: она до-

ступна, проста, и, не будучи ресурсоемкой, является универсальной системой оценки значимости должностей, при этом, исключая несовместимые комбинации [6]. Подобная технология ранжирования актуальна для групп компаний, ведущих свой бизнес в различных нишах, так как благодаря своей простоте и универсальности она применима для разных сфер деятельности. Кроме того, методика ранжирования методом опросника удобна для небольших предприятий, так как не предполагает больших издержек при ее реализации. Таким образом, данный способ оценки функциональных позиций сотрудников является действенным рычагом механизма кадровой политики и имеет все основания для широкого применения в отечественной практике управления персоналом.

Список литературы

1. Москвитин Г.И. Корпоративная социальная ответственность бизнеса как фактор устойчивого развития организации / Г.И. Москвитин, Д.И. Шпак // Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: Сборник статей Международной научно-практической конференции / Под ред. Г.И. Москвитина, Е.З. Карпенко, А.А. Степанова. – 2016. – С. 147–151.
2. Чемеков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. – М. – СПб.: Вершина, 2008. – С. 131.
3. Чемеков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. – М. – СПб.: Вершина, 2008. – С. 134.
4. Чемеков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. – М. – СПб.: Вершина, 2008. – С. 136.
5. Москвитин Г.И. Современные тенденции и прогнозы развития экономики: сфера услуг: Коллективная монография / Г.И. Москвитин, О.А. Игумнов, А.В. Кашепов [и др.]. – М., 2016.
6. Клочков А. KPI и мотивация персонала. – Эксмо, 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://planetahr.ru/publication/3321 (дата обращения: 11.04.2018).

Юрин Данил Юрьевич
бакалавр полит. наук, магистрант
Москвитин Геннадий Иванович
д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

DOI 10.31483/r-10829

СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ ЕТКС И ГРЕЙДИНГА

Аннотация*: в данной статье рассмотрены общие черты и различия системы грейдов и единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Описано содержание обеих систем. Отмечено, что грейдинг – более гибкая система, отвечающая современным реалиям.*

Ключевые слова*: система грейдов, ЕТКС, ранжирование, оклад, оплата труда.*

Одной из самых значимых проблем мирового кадрового рынка на сегодняшний день остается проблема группировки должностей и создания

структуры значимости должностей в компании с целью определения соотношения значимости работника и справедливого уровня его заработной платы, которая напрямую влияет на то, насколько сотрудник будет доволен своей работой и как качественно он будет выполнять свои должностные обязанности. При существующем многообразии методов оценок, вопрос о том, какая система наиболее эффективна, все еще остро стоит как для работодателей, так и для представителей интересов работников, а разработка подобных систем классификации сложности работ, квалификации работника и оплаты труда в России до сих пор не перестает быть злободневной для представителей малого, среднего и крупного бизнеса, несмотря на то, что с момента предоставления им такого права прошло уже более двадцати пяти лет, с момента перехода нашей страны на рыночную экономику.

Подобной системой, прошедшей проверку временем на отечественном трудовом рынке, является *ЕТКС* – единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Прототипом ЕТКС можно считать Табель о рангах, учрежденную императором России Петром I в 1722 году. В Советском Союзе ЕТКС стал официально применяться с 1968 года на промышленных предприятиях наряду с отраслевыми тарифно-квалификационными справочниками.

На сегодняшний день этот документ закреплен на территории Российской Федерации Постановлением Министерства труда России от 12.05.1992 №15а. На территории СНГ Справочник действителен в соответствии с Соглашением о сотрудничестве по применению единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей служащих от 13.01.1999. До недавнего времени использование справочников, подобных ЕТКС было обязательным, сейчас же это имеет рекомендательный характер. ЕТКС предназначен для установления тарифов на выполняемые работы, присвоения квалификационных разрядов рабочим, а также для создания программ по подготовке и повышению квалификации рабочих во всех отраслях и сферах деятельности. Справочником устанавливаются как характеристики работы, предполагаемой к исполнению, так и необходимые качества работника, необходимые для ее выполнения. Ранжирование рабочих происходит на основе разрядов. Рост же квалификации происходит путем аттестации на основе таких критериев как: соответствие профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности и разряду оплаты его труда, профессиональной компетентности, отношения к работе и выполнению должностных обязанностей и целевых показателей, показателей результатов работы за прошедший период.

Грейдинг – это универсальная система мотивации, предполагающая создание структуры значимости должностей в компании на основе множества факторов, таких как квалификация работника, его должностные обязанности, степень риска на рабочем месте, ценность сотрудника для организации и множества других. Данная методика была разработана Эдвардом Хэем, президентом и основателем консалтинговой компании «Hay Group» в Соединенных Штатах Америки. На сегодняшний день она применяется во многих странах мира, включая Российскую Федерацию [1].

Начиная с девяностых годов двадцатого века, российский работодатель обращает пристальное внимание на данную систему в силу ее удобства, универсальности, а также прозрачности при структурировании оплаты труда, как для работников, так и для их представителей, с успехом применяя ее в крупных холдингах и предприятиях. Мониторинг реального вклада в развитие компании того или иного сотрудника позволяет создать справедливую оплату труда даже в условиях постоянно меняющегося кадрового рынка сегодняшнего дня, где одна новая профессия может сменить две старых, что будет нести несомненную экономическую выгоду как для персонала, так и для самой компании.

Система грейдов – вычисление оклада на основе моделей оценки с использованием балльно-факторного метода. Преимуществом данной системы является справедливость оценивания, так как при оценке должности используются одинаковые правила вычисления ее значимости. Алгоритм оценки должности выглядит следующим образом: выбор соответствующей методики; ранжирование должностей; оценка каждого уровня; оценка значимости фактора; расчет количества баллов для каждой должности; распределение баллов по грейдам; установление должностных окладов и расчет вилок окладов [2].

Существует мнение, что грейдинг является аналогом нашей отечественной системы тарификации труда с иерархической структурой. Стоит отметить, что данное мнение ошибочно, так как, несмотря на некую схожесть двух систем, между ними существуют серьезные различия. Единственным сходством между ними можно назвать то, что обе они предполагают в той или иной степени иерархию должностей, которая подразумевает более высокий статус и оклады руководящим должностям, нежели рядовым рабочим.

Говоря о различиях между ЕТКС и системой грейдов, можно выделить следующие:

1. ЕТКС: базируется на основании оценки профессиональных навыков, знаний и опыта; Система грейдов: подразумевает более широкий пул критериев, например, сложность выполняемой работы, степень ответственности, коммуникации, уровень управления, степень риска для жизни и здоровья на рабочем месте. Примечательно, что критерии могут варьироваться в зависимости от сферы деятельности фирмы и даже ее размера.

2. ЕТКС: Должности выстраиваются строго по нарастающей; Система грейдов: возможно пересечение до двадцати процентов двух частей соседних грейдов. Так, у сотрудника низшего грейда благодаря его профессиональным навыкам может быть более высокий должностной оклад, чем, к примеру, у специалиста по кадровой безопасности, находящегося в грейде рядом более высокого порядка.

3. ЕТКС: Иерархическая структура тарифной сетки основана на минимальной заработной плате, умноженной на коэффициенты (межразрядные, межотраслевые, междолжностные и межквалификационные); Система грейдов: Структура грейдов выстраивается только на весе должности, которая выражается в баллах.

4. ЕТКС: Строго закрепленная вертикаль разрядов; Система грейдов: Должности выстраиваются исходя из принципа важности того или иного сотрудника для компании [3].

5. ЕТКС: используется только для классификации и тарификации окладов рабочих. Для руководителей и специалистов существует отдельная система – Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). Вместе данные справочники являются составными частями Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР); Система грейдов: более универсальна, и может использоваться также для оценки должностей руководителей и специалистов, в особенности в условиях появления новых специальностей [4].

6. ЕТКС: регламентирован законом. Как ранее упоминалось, Справочник действует на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда России от 12.05.1992 №15а, а также регулируется ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации; Система грейдов: не противоречит действующему законодательству, но своей нормативно-правовой базы не имеет.

7. ЕТКС: действует только на постсоветском пространстве; Система грейдов: применима во всем мире независимо от политического и экономического строя.

Наконец, в качестве восьмого пункта различий между двумя системами можно выделить тот факт, что в ЕТКС можно увидеть такие необычные профессии как: демонстратор пластических поз, тестовоз, бригадир двора изложниц, вздымщик, заготовщик черни и много других, среди которых есть уже не актуальные на сегодняшний день. В то же время Справочник не предусматривает существование таких профессий как рекрутер, риэлтор, мерчандайзер, бренд-менеджер и еще ряда новых для нашего рынка труда должностей. Система грейдов в этом отношении более универсальна и может быть адаптирована и применима совершенно к любой должности.

Таким образом, с целью решения проблемы наличия адекватной задачам предприятия системы оценки квалификации работников в целях повышения мотивации труда и заинтересованности в профессиональном развитии персонала, предприятие должно выбрать наиболее подходящую систему структурирования должностей. Исходя из отличий представленных систем, нельзя не заметить, что система грейдов, по сравнению с ЕТКС является более гибкой и соответствующей современным реалиям, позволяющей выстроить справедливую систему оплаты труда и определения квалификации исходя из реального вклада того или иного работника в дело компании и сложности выполняемых им обязанностей.

Список литературы

1. Чемеков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. – М. – СПб.: Вершина, 2008. – С. 16–21.

2. Бодрова О. Строим грейды. Теория и практика / О. Бодрова // Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http:// www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=6255 (дата обращения: 11.04.2018).

3. Москвитин Г.И. Коммуникативное взаимодействие сотрудников: Коллективная монография // Региональные экономические аспекты управления трудовыми ресурсами / Г.И. Москвитин, О.С. Вершинина, О.Д. Куксова [и др.]. – М., 2017. – С. 124–127.

4. Москвитин Г.И. Особенности невербальных коммуникаций // Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: Сборник статей Международной научно-практической конференции / Под ред. Г.И. Москвитина, Е.З. Карпенко, А.А. Степанова. – 2016. – С. 143–146.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Придвижкин Станислав Викторович
д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой
Зобнина Елена Игоревна
студентка

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина»
г. Екатеринбург, Свердловская область

ДОЛЕВОЕ УЧАСТИЕ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ, ПОСЛЕДНИЕ НОВАЦИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ПЕРВИЧНЫЙ РЫНОК ЖИЛЬЯ

Аннотация*: одной из важнейших направлений государственного регулирования строительной сферы является решение проблемы обеспечения граждан доступным и качественным жильем. В данной работе рассмотрено долевое строительство как в России, так и в других странах, а также нововведения в строительном законодательстве.*

Ключевые слова*: долевое строительство, проектное финансирование строительства жилья, источники фондирования, инвестиции, перспективы развития.*

Как продают строящееся жилье за рубежом

Стоит отметить, что в Западной Европе одной из основных схем, направленных на привлечение ресурсов на строительство – это проектное финансирование. Как правило, деньги непосредственных покупателей направляются на специальные счета в банки, причем данные счета будут раскрыты только после того, как будут введены в эксплуатацию объекты строительства, таким образом застройщик получает прибыль только после этого. Что же касается средств на строительство, то, чаще всего, это заемные банковские средства [1].

Если рассматривать Германию в качестве примера, то стоит отметить, что в данной стране имеются специализированные строительные сберегательные кассы, таким образом, изначально покупатель вносит свои деньги в кассу, а спустя некоторое время, накопив необходимый объем средств, он может оформить в сберкассе кредит на жилье, причем внесенные средства могу быть потрачены только на жилье. В таком случае реализуется не ипотечная схема, а накопительная.

Что же касается Великобритании, то в данной стране продажа жилья осуществляется следующим образом, компания на этапе строительства самостоятельно финансирует стройку, но имеет полное право взимать предоплату в размере не более 5% от стоимости квартира, что же касается

основных средства, то, как правило, это деньги строительной компании и заёмные средства [1]. Полную стоимость застройщик получает только после того, как сдает объект в эксплуатацию. Отметим, что зачастую дома уже сдаются с отделкой. Помимо этого, как правило, стоимость проектного финансирования для застройщиков равна примерно 5–6%, а что касается стоимости ипотечных займов, то они ориентировочно равны 1,5–3%.

В Израиле действует временное распределение долевого финансирования, так, например, 10 процентов от всей суммы дольщику необходимо внести, когда компанией застройщиком получено разрешение на строительство, далее вносятся суммы после выхода объекта из земли и при завершении работ. Таким образом платежи дольщиков напрямую призваны к стадии строительства объектов [1].

Пожалуй, такой резкий поворот станет для мирового рынка девелопмента первым в истории. Но уже сейчас ясно одно: проектное финансирование способно стать благом для рынка при сочетании определенных условий – продуманность переходного периода, возможности для маневра девелоперов с уже строящимися проектами и внедрение института сурвейеров и эскроу-счетов для застройщиков, что позволит преуспеть малым и средним компаниям, а девелоперам – сохранить статус-кво и адаптироваться к новым условиям рынка с минимальными потерями.

Со стороны застройщиков будет упрощен механизм привлечение денежных средств для строительства. Вместо многочисленных источников будет всего один-два банка и несколько профессиональных инвестора.

В России за 3 года надо найти до 1,5 триллионов рублей на финансирование строительства жилья ежегодно [2].

Россия планирует перейти на новую систему приобретения строящегося жилья. На замену долевого строительства придет проектное финансирование.

Президент России дал поручение о разработке до 15 декабря 2017 года мер по поэтапному замещению долевого строительства в России на банковское кредитование и другие источники финансирования. Данный переход поможет минимизировать риски для граждан и займет три года [3].

Это значит, что застройщики в будущем не будут иметь возможности привлекать деньги дольщиков для обеспечения финансирования строительства. Такая практика ограничения участия физических лиц в строительстве работает во многих европейских странах и там уже приходится рассчитывать только на средства банков.

Основной целью нововведений является решение проблемы обманутых дольщиков. Население не будет рисковать собственными накоплениями, а будут приобретать недвижимость уже готовую, которая сразу же будет оформлена в собственность гражданина. Но необходимо сделать так, чтобы цены на жилье не стали чрезмерно высокими, а банки были бы готовы выдавать кредит под приемлемый для сторон процент.

На сегодняшний день около 80% всех новостроек в России реализуются через заключение договора долевого строительства. Это значит, что строительство жилья происходит на деньги дольщиков – физических лиц, которые делят все риски с застройщиком [1].

Существует три главных источника формирования финансирования любого строительного проекта: деньги дольщиков, кредиты банков и собственные средства застройщиков. По мнению заместителя генерального директора концерна «Крост» Марины Любленской, собственные средства составляют около 20–40% от всех необходимых средств для строительства, около 50% составляют средства дольщиков и остальные 10–30% берутся в банке [4]. На практике выглядит все совсем иначе: застройщик берет не более 30% от выделенных средств банком, а продажи будущего жилья по договору долевого строительства начинаются с момента начала стройки.

Полный переход на проектное финансирование планируют через 3 года. Предполагается, что средства на стройку будут в большой степени браться в банках. Но при этом какие-либо конкретных схем и условий по взаимодействию всех участников пока не были опубликованы или озвучены. На развитых рынках недвижимости при такой схеме банк выдает средства для реализации жилых проектов, выступающие обеспечением долговых обязательств. В таком случае строительство осуществляется на средства банка. Это поможет снизить ставки и перейти от текущего кредитования к проектному финансированию.

Новая схема позволит значительно снизить риски для физических лиц потерять свои средства при возникновении проблем со строительством. Еще одним не менее важным моментом будет повышение эффективности использования денежных средств банка на каждом этапе строительства. Финансирование будет осуществляться по мере необходимости в пределах одобренного объема средств.

Применение схемы банковского финансирование жилищного строительства снижает риски и государству – происходит минимизация вероятности возникновения рисков для бюджетных средств. Это значит, что в случае возникновения проблем со строительством государству не придется искать деньги в бюджете для финансирования строительства, а сам банк или страховая компания выделят средства для завершения строительства.

Первый этап перехода от долевого строительства к проектному финансированию был осуществлен совсем недавно, когда был создан Фонд защиты прав дольщиков. Вторым этапом станет вступление в силу норм 218-ФЗ с 1 июля 2018 года, в которых подразумеваются изменения в законодательство о долевом строительстве. Кроме этого, планируется создать единую систему контроля долевого строительства в регионах [5].

Долевое строительство в России

Сегодня около 80% возводимого в России жилья финансируется за счет средств участников долевого строительства – по 214-ФЗ. По всей стране на третий квартал 2017 года зарегистрировано около 1,1 млн действующих договоров долевого строительства. По данным Банка России, задолженность граждан по ипотеке, взятой под залог договоров долевого строительства, составляет около 1 трлн руб., а с учетом средств первого взноса возрастает до 1,5 трлн руб. [6].

Еще 20% – в основном реализация квартир в готовых домах по предварительным договорам купли-продажи, также встречается выдача жи-

лищных сертификатов (крайне редко) либо схема жилищно-строительных кооперативов, которые еще не успели полностью уйти с рынка.

В целом девелоперы и риелторы согласны с позицией властей, что проектное финансирование снимет все риски для покупателей и государства в плане появления новых обманутых дольщиков. В то же время некоторые игроки рынка недвижимости опасаются, что переход на новую схему увеличит стоимость жилья, в том числе из-за дорогих кредитов для застройщиков.

Теоретически долевое финансирование можно заместить проектным: эффективная ставка такого проектного финансирования должна равняться размеру инфляции плюс справедливое вознаграждение. Таким образом, если инфляция равна 4% годовых, то вкупе с вознаграждением за риск итоговая ставка должна составлять не больше 8%. Эта ставка позволит, сохранив сложившийся уровень цен на рынке для конечных потребителей, заместить значительную долю проектов с привлечением средств дольщиков проектным финансированием без потери для маржинальности девелопера и не увеличивая конечную стоимость для покупателей [4].

Чтобы избежать роста цен необходимо запустить программу господдержки проектного финансирования, в рамках которой застройщики смогут получать кредиты по более доступным ставкам.

Основными причинами возможного роста цен на жилье – отсутствие возможности приобрести возводимые объекты по более доступным ценам – например, на начальной стадии строительства приобрести квартиру можно на 25–30% дешевле, чем в готовом доме. Если же рассматривать только готовые дома, то можно предположить удорожание до 10% исходя из существующих ставок по кредитам для девелоперов.

В будущем непременно сохранится индивидуальный подход к определению процентной ставки, так как все проекты имеют различную привлекательность и различный уровень рисков, спрогнозировали в пресс-службе Минстроя. Профессиональному застройщику станет выгодно работать по модели проектного финансирования, потому что упростится механизм привлечения средств на строительство как процедурно, так и в плане гарантированного притока денежных средств на строительство от инвестора, считают в строительном министерстве.

Список литературы

1. Банки вместо ДДУ: как новая схема продажи жилья изменит рынок новостроек // РБК Недвижимость [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://realty.rbc.ru/news/5a01cf9a9a794735447205df (дата обращения: 10.05.2018).

2. Россия может за три года перейти к банковскому кредитованию строительства жилья // Ners.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://news.ners.ru/rossiya-mozhet-za-tri-goda-perejti-k-bankovskomu-kreditovaniyu-stroitelstva-zhilya.html (дата обращения: 10.05.2018).

3. Путин поручил составить трехлетний план замещения долевого строительства кредитным // Экономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.interfax.ru/business/586424 (дата обращения: 10.05.2018)

4. Как изменит рынок жилья отмена долевого строительства? // Рамблер [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://news.rambler.ru/money/38306550-kak-izmenit-rynok-zhilya-otmena-dolevogo-stroitelstva/ (дата обращения: 10.05.2018).

5. Новое в 214-ФЗ: обзор основных изменений // Новострой-М [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.novostroy-m.ru/intervyu/novoe_v_214fz_obzor/ (дата обращения: 10.05.2018).

6. Центральный банк Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cbr.ru// (дата обращения: 12.05.2018).

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ

Кучеренко Кирилл Сергеевич
магистрант
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

МЕТОД «УОТСОН УАЙЕТТ»

Аннотация*: в статье отмечается, что грейдинг в настоящий момент занимает ключевую роль в системе эффективного стимулирования персонала. Среди классических методов можно выделить следующие: метод «Хэй групп», метод «Уотсон Уайетт», метод «Кодак». Рассматриваемый метод «Уотсон Уайетт» ориентирован на сферу менеджмента, кроме того, он относит должности по категориям отдельно для руководителей и специалистов. В статье рассмотрены сущность и алгоритм применения, история и специфика метода «Уотсон Уайетт».*

Ключевые слова*: грейдинг, грейдирование, метод «Уостон Уайетт».*

Актуальность заключается в том, что становление рыночных отношений в России выдвинуло на первый план проблему стимулирования персонала, и именно грейдирование является эффективным инструментом для решения этой задачи [1; 2]. Грейдинг, грейдирование – это те термины, которые все еще не приобрели в России такой же популярности, какой они пользуются в странах Западной Европы. Читаются курсы в университетах, выпускаются немногочисленные учебные пособия [3; 4] и статьи, но даже самый простой анализ поисковых запросов на русском и английском языках маркирует ту степень неизвестности, которой грейдинг обладает на российской почве.

Метод «Уотсон Уайетт» – это метод ранжирования рабочих мест внутри организации на основе универсальных и значимых факторов классификации. Методика основа на других принципах нежели альтернативные системы грейдирования такие как «Кодак» или «Хэй групп». Метод «Уотсон Уайетт» приписывает должность к некоторой категории, а затем в рамках этой категории дополнительно взвешивает её по факторам для точного определения грейда [3]. В отличие от других методов грейдирования назначение рассматриваемого метода более узконаправленно и ориентировано на сферу менеджмента.

Оценка должностей по методу «Уотсон Уайетт» состоит из 3 стадий:

1. Устанавливается грейд компании.

2. Устанавливается категория, к которой впоследствии будет приписана рассматриваемая должность.

3. Посредством взвешивания функционала по отдельным факторам устанавливается грейд должности в рамках выделенной ранее категории.

Первый этап предполагает установление грейда компании по определенным критериям. Такими критериями выступают: общее количество сотрудников и оборот компании в денежном выражении (табл. 1). Итоговый грейд компании это среднее арифметическое промежуточных грейдов.

Таблица 1

Установление грейда компании на основе оборота и числа сотрудников

Грейд	16	╦	17	╦	18	╦	19	╦	20	╦	...
Количество сотрудников (FTE)		90		240		620		1600		…	
Оборот (млн долларов)		75		150		500		1000		…	

Примечание: FTE – эквивалент полной занятости

Помимо оборота и числа сотрудников компании немаловажным является и такая характеристика как рыночное присутствие компании. Эта характеристика складывается из двух элементов: масштаба географического присутствия и разнообразия продукции/услуг (табл. 2).

Таблица 2

Установление грейда на основании рыночного присутствия компании

		Масштаб рыночного присутствия		
		Национальная	Международная	Глобальная
Разнообразие продуктов/ услуг	Малое	16	19	20
	Среднее	18	21	22
	Высокое	20	23	24

На втором этапе устанавливается категория, к которой впоследствии приписывается должность. Этот этап реализуется посредством специально разработанного опросника (рис. 1), который относит должность к одной из 9 категорий отдельно для руководителей (3, 4, 5FS, 5BS, 6) и для специалистов (1, 2, 3T и 4T).

Рис. 1. Опросник для определения категории должности

Последний этап предполагает установление грейда для отдельной должности в соответствии с 7 факторами, описывающими функционал:

1. Профессиональные знания (functional knowledge).
2. Знание бизнеса (business expertise).
3. Уровень руководства (leadership).
4. Решение проблем (problem solving).
5. Характер влияния на бизнес (nature of impact).
6. Сфера влияния на бизнес (area of impact).
7. Коммуникативные навыки (interpersonal skills).

Каждый из факторов подразделяется на 3–4 уровня, каждому из которых приписывается определенный вес. Агрегированный грейд можно посчитать автоматически с помощью калькулятора, размещенного на официальном сайте или с помощью метода экспертных оценок [3]. В качестве итога должна получиться карта грейдов (рис. 2).

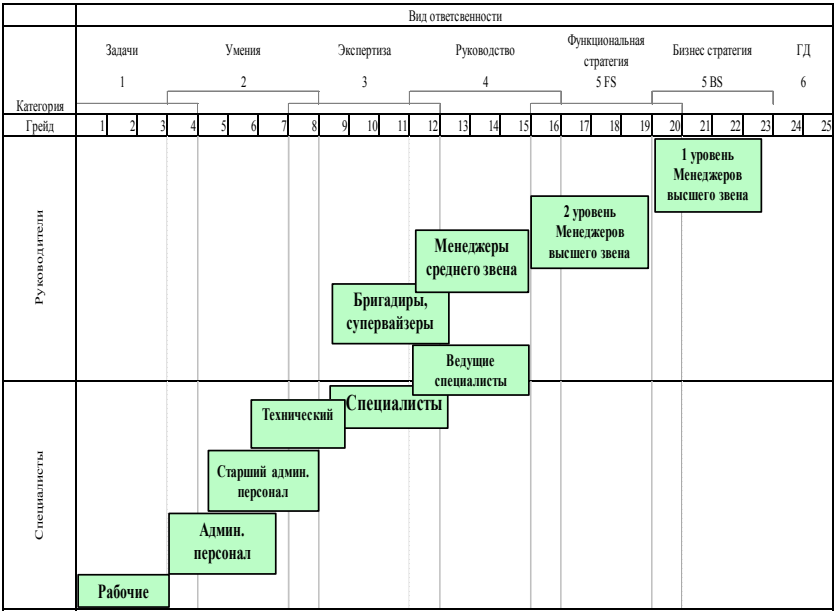

Рис. 2. Карта грейдов

В России система грейдирования должна стать основным из элементов системы стимулирования персонала с точки зрения установления справедливого уровня оплаты труда в зависимости от сложности выполнения трудовых компетенций.

Список литературы

1. Москвитин Г.И. Информационные потоки на предприятии в системе контроллинга промышленного предприятия // Вестник Российского государственного торгово-экономического университета (РГТЭУ). – 2011. – №4. – С. 126–135.

2. Москвитин Г.И. Современные тенденции и прогнозы развития экономики: сфера услуг: Коллективная монография / О.А. Игумнов, А.В. Кашепов, В.П. Кузнецова [и др.]. – М., 2016.

3. Чемеков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. – М.: Вершина, 2008. – 208 с.

4. Чемеков В.П. Ранжирование-средство управлением развития персонала / В.П. Чемеков, Т.Г. Кузнецова. – М.: Персонал МИКС, 2002. – №3. – С. 28–31.

5. Саати Т. Аналитическое планирование. Организация систем / Т. Саати, К. Керис; пер. с англ. – М.: Радио и связь, 1993. – 278 с.

Мерзлякова Александра Вадимовна
магистрант
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА С ПОМОЩЬЮ СИСТЕМЫ KPI КАК СТРАТЕГИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: в статье проявлены современные тенденции развития и оценки персонала. Рассмотрены и проанализированы цели внедрения KPI и основные проблемы при внедрении системы. Предложен ряд мер общего характера по устранению проблем при вводе показателей KPI в эксплуатацию.*

Ключевые слова*: персонал, оценка персонала, развитие персонала, KPI, конкурентное преимущество.*

В современном мире невозможно представить ту или иную успешную организацию, осуществляющую свою деятельность в каком-либо секторе, не основываясь на стратегии. Именно подробная и лаконичная стратегия, учитывающая факторы постоянно изменяющейся внешней среды, а также свои внутренние отличительные особенности и особенности сектора, в котором осуществляется та или иная деятельность, является гарантией успешной работы организации [2, с. 1].

Персонал является ключевым звеном в развитии любой компании. При этом, как и любым ресурсом, персоналом необходимо правильно управлять для достижения целей и нормального функционирования организации. Именно человеческий капитал играет ведущую роль в формировании устойчивого конкурентного преимущества организации и обладает огромным стратегическим потенциалом [6, с. 2]. Поэтому следует использовать комплексный подход, с целью обеспечения соответствия персонала высоким требованиям современной экономики и максимизации потенциала каждого сотрудника для достижения стратегических целей компании с помощью системы показателей KPI.

Система KPI помогает сотрудникам правильно расставить приоритеты в работе и сделать упор на том, что руководство считает полезным для успешного функционирования организации. Такой подход и способствует повышению эффективности персонала. Работа по ключевым показателям позволяет специалистам лучше понимать, что им нужно делать, чтобы приносить результативность. Под эффективностью здесь понимается не только объем работ в единицу времени, но и конкретная прибыль компании от деятельности сотрудника. Каждый работник вносит вклад в общее дело и в результате получает определенное вознаграждение. Проанализировав труд сотрудников по системе показателей, руководитель сразу видит, необходимо ли сотруднику выплатить премию за достижение результатов, или, возможно, настал момент продвижения по карьерной лестнице. Грамотно выстроенное управление по KPI – инструмент управления бизнесом, и повышение эффективности работы персонала здесь является

ключевым звеном. С помощью него можно объективно оценить результаты работы и быстро принять необходимые решения и меры. Однако ключевые показатели должны применяться грамотно и последовательно.

На данный момент большинство ведущих организаций преодолели этап успешного внедрения системы ключевых показателей KPI и уже в полной мере используют её. Другая часть компаний постепенно внедряет данную систему, опираясь на опыт конкурентов и зарубежных партнёров.

На рисунке 1 представлен перечень целей, наиболее часто преследуемых организациями при внедрении системы показателей KPI.

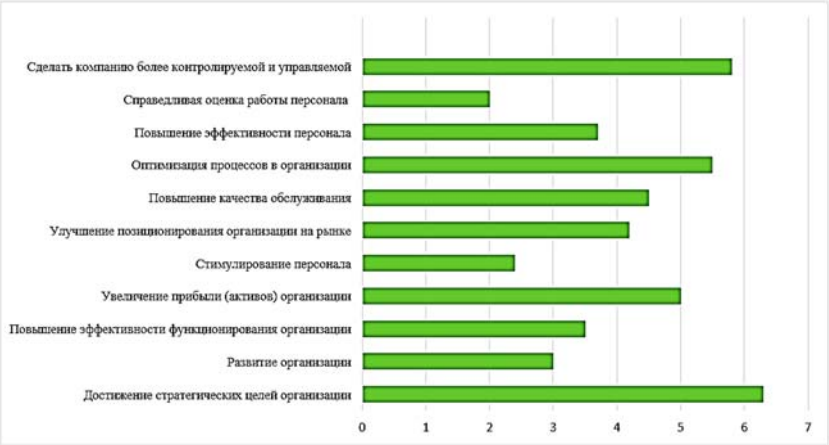

Рис. 1. Цели внедрения KPI

Источник: собственная разработка на основании комплексного анализа.

KPI является системой оценки эффективности достижения стратегических целей организации и, что наиболее важно, незаменимым инструментом контроля правильности процесса реализации стратегии. Но при неправильном внедрении системы можно столкнуться с некоторыми проблемами, представленными на рисунке 2.

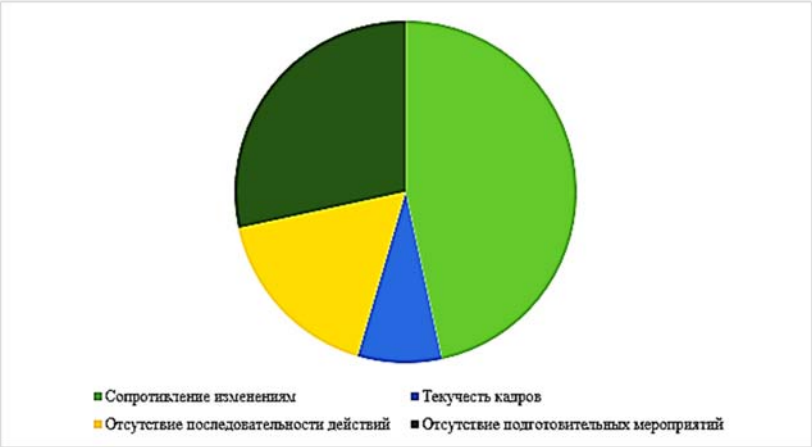

Рис. 2. Основные проблемы при внедрении системы KPI

Источник: собственная разработка на основании комплексного анализа.

Именно поэтому следует учесть несколько правил, которые помогут провести процесс внедрение KPI правильно и эффективно.

Во-первых, конкретизация конечной цели (в качественном или же количественном выражении).

Во-вторых, поставленная цель должна быть измерима с указанием минимального порога выполнения плана для каждого сотрудника.

В-третьих, цель должна быть реальна и достижима, а также должна быть релевантна.

И, наконец, каждая цель должна иметь ограничения по времени, то есть иметь конкретные сроки выполнения.

Таким образом, при четком выполнении представленных выше правил, процесс внедрения системы показателей KPI будет проходить намного проще и планомернее как для сотрудников, так и для руководителей подразделений [6, с. 5].

В заключении можно сделать вывод, что должное внимание каждому этапу внедрения, залог качественного выполнения процесса и эффективности функционирования организации, которое основывается на том, что все процессы работы персонала оказывают влияние на достижение общей цели. Поэтому повышение эффективности зависит от того, что они делают, как выполняют свою работу, с точки зрения поведения и какого результата они достигают.

Список литературы

1. Армстронг М. Управление результативностью. Система оценки результатов в действии / М. Армстронг, А. Бэрон; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2011.

2. Архипов Н.И. Алгоритм оценки качества персонала на базе показателей эффективности KPI / Н.И. Архипов, И.М. Поморцева, Н.А. Татаринова // Экономический журнал. – 2013. – №3. – С. 102–109.

3. Карпенко Е.З. Современные подходы к оценке человеческого капитала социально-экономической системы // III Социальный форум «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития»: Сборник докладов и выступлений (7–8 ноября 2013 г.). – М.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2013. – С. 143–146.

4. Карпенко Е.З. Проблемы оценки человеческого капитала // Международная торговля и торговая политика. – 2012. – №9. – С. 134–139.

5. Клочков А.К. KPI и мотивация персонала: Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо, 2010.

6. Попович А.М. Создание эффективной системы показателей оценки персонала на базе KPI как инструмента реализации стратегии / А.М. Попович, И.С. Хвоина // Вестник Омского университета. – 2012. – №2. – С.119–125.

7. Чемеков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В.П. Чемеков. – М.: Вершина, 2008. – 208 с.

МЕНЕДЖМЕНТ И ЕГО РАЗНОВИДНОСТИ, ДИВЕРСИФИКАЦИЯ, МАРКЕТИНГ, ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ

Мамедова Айгюн Джамал кызы
магистрант
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: в данной статье рассмотрены вопросы, связанные с процессом управления адаптацией новых сотрудников на предприятии, основные проблемные аспекты, с которыми сопровождается процесс адаптации, а также предложены некоторые меры, которые могут позволить минимизировать сложность и период адаптационного процесса. Эта статья имеет важное значение для понимания факторов, которые могут способствовать эффективному протеканию процесса адаптации новых сотрудников в компании.*

Ключевые слова*: адаптация персонала, управление адаптацией персонала, адаптационный период, работник, рабочее место, руководитель, наставник.*

Работа с человеком как с ресурсом компании начинается именно на этапе адаптации. От того, насколько эффективно организован данный процесс, зависит результативность дальнейшей работы и возможность реализации способностей – как самого сотрудника, так и достижения целей всей организации. Вклад человеческих ресурсов в достижение целей организации в первую очередь зависит от того, насколько эффективно проводится робота по отбору персонала, но даже лучшая система подбора не даст должный результат, если не уделить достаточного внимания вопросу адаптации [3].

Адаптация – приспособление индивидуума к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности его существования и функционирования. Адаптация новых сотрудников – это стандарт мероприятий, которые компания предлагает пройти новому сотруднику для освоения навыков, необходимых в решении рабочих задач, знакомства с корпоративной культурой и максимально быстрого вхождения в коллектив.

Безусловно, главным ресурсом любой организации является человек, персонал. Но без правильного управления этим ресурсом компания может его лишиться. Управление адаптацией в организации – одна из важнейших задач, которую решает служба по управлению персоналом.

Если в компании отсутствует система управления адаптацией, это может послужить причиной непонимания работником своего места в производственном и управленческом процессе, что, в свою очередь, может привести к ухудшению коммуникационных связей, непониманию работником целей и задач организации, и, в итоге, к его уходу с данного места работы. А ведь целью адаптации является минимизация риска «расстаться» с работником на начальном этапе работы в организации. Необходимость управления адаптацией персонала очевидна. В 90% случаев решение о своем увольнении сотрудники принимают в течение первого месяца работы в организации (т. е. в разгар адаптационного периода) [1, с. 198]. В соответствии с HR-статистикой многих компаний, процент уволившихся новых сотрудников достаточно высок. С целью снизить риски компании при подборе персонала и добиться высоких результатов от «новобранцев» необходимо четко контролировать процесс адаптации персонала.

Система адаптации тесно связана с такими процессами, как стратегическое планирование, построение системы мотивации, оценки, развития сотрудников, корпоративной культурой организации, и решает следующие задачи:

– организация максимально эффективного протекания процесса приспособления потребностей и ценностей сотрудника к требованиям, предъявляемым к нему организацией в соответствии со своими тактическими и стратегическими целями;

– сокращение периода достижения новым сотрудником высокой продуктивности и качества его трудовой деятельности;

– ускорение процесса вхождения сотрудника в коллектив;

– способствование появлению у нового специалиста чувства удовлетворенности работой и снятию стрессового состояния;

– способствование максимально эффективному разрешению конфликтных и других нестандартных ситуаций;

– снижение текучести кадров в организации;

– сокращение стартовых издержек за счёт уменьшения периода достижения новым работником установленных стандартов выполнения работ.

Адаптация – это непрерывный процесс, который всегда активизируется в меняющихся условиях окружающей среды. Но этот процесс сопровождается рядом таких проблемных аспектов, как:

– отсутствие четко разработанных критериев оценки результативности прохождения будущими сотрудниками процесса адаптации;

– отсутствие использования специальных программ адаптации, с учетом первичной и вторичной адаптации;

– проблемы с выявлением приоритетности различных аспектов адаптации для различных категорий сотрудников;

– неопределенность человека, который должен быть задействован в процессе адаптации, и ответственный за это;

– отсутствие предварительного знакомства с корпоративной культурой организации, стандартами поведения и т. д.;

– отсутствие качественной обратной связи в системе адаптации организаций, связанной с отслеживанием промежуточных и финальных результатов.

Можно предложить выполнение следующих мер, позволяющих минимизировать сложность и период адаптационного процесса. Это такие мероприятия, как беседа руководителя подразделения с сотрудниками о появлении нового члена коллектива, предварительная подготовка рабочего места, проведение экскурсии по подразделениям компании; ознакомление нового сотрудника с технологиями и процедурами работы подразделения, проведение запланированных встреч с непосредственным руководителем, составление плана работы на испытательный срок, разработка мероприятий на основе личного плана профессионального и служебного роста сотрудника.

Для успешного протекания процесса адаптации должен существовать ряд документов, где чётко изложены система задач на период адаптации сотрудника, критерии оценки работы в этот период, сроки реализации той или иной цели, структура самой организации и схема взаимодействия отделов. При этом необходимо постоянное общение руководителя, наставника или сотрудника службы персонала с новым сотрудником, обсуждение текущих вопросов, анализ ошибок и объяснение путей их устранения. Не стоит недооценивать значение таких документов, как положение о подразделении или должностная инструкция, именно с помощью них новый сотрудник имеет возможность ознакомиться со своими должностными обязанностями, правами и ответственностью, структурой отдела. Но, несмотря на важность подобных документов, во многих крупных организациях ими пренебрегают. Они, как правило, были написаны давно и не корректировались, да и сам процесс их составления проходил формально. В результате от данных документов нет особой пользы для нового сотрудника.

Далее следует рассмотреть, кто и как должен или может влиять на процесс адаптации сотрудника в компании:

1. Руководитель. Он хорошо понимает цель работы и задачи сотрудника, заинтересован в быстрой отдаче от новичка. Однако очень часто участие топ-менеджера ограничивается личной беседой и представлением сотрудника коллективу.

2. Коллеги. Они в любом случае вовлечены в процесс адаптации, активно или пассивно участвуют в нем: подсказывают, объясняют, указывают на основные моменты новому сотруднику. Их заинтересованность в этом процессе может заключаться в сочувствии новичку или в чувстве самосохранения в случае, если результат деятельности нового сотрудника может повлиять на результаты работы его коллег. Но если деятельность новичка создаёт конкуренцию, на поддержку коллег рассчитывать нет смысла, так как иметь рядом сильного конкурента не выгодно никому.

3. HR-менеджеры. Они заинтересованы в удержании сотрудника в организации, они хорошо знают особенности компании и требования к должности, разбираются в деятельности компании и проведении различных кадровых процедур. Препятствием может послужить только их большая загруженность.

4. Привлекаемые специалисты. На практике привлечение внешних консультантов используется только в том случае, когда у организации нет своего ресурса для качественного введения специалиста в должность. При этом адаптация совмещается с какой-либо еще услугой, например, обучением.

5. Наставники. Это специально назначенные высококвалифицированные сотрудники компании, сопровождающие нового работника во время всего периода адаптации, как правило, приравненного к испытательному сроку, и получающие дополнительные бонусы за эту деятельность.

Процесс адаптации должен чётко контролироваться. Основную ответственность за неё должен нести менеджер по персоналу, поскольку это тесно связано с другими процессами управления персоналом: поиском и отбором, обучением и оценкой. И если разработка и контроль адаптационной программы осуществляются специально подготовленным сотрудником службы персонала, то процесс происходит максимально эффективно. Однако не каждая организации имеет данное подразделение, поэтому адаптацией приходится заниматься непосредственным руководителям или любым другим сотрудникам. В подобных ситуациях эффективность процесса может упасть, так как это не входит в их зону компетенции. Эту проблему можно решить путём назначения на роль попечителя грамотного сотрудника, который достаточно долго проработал в компании. При этом нужно не забывать про их мотивацию, стараться подчеркивать престижность их участия в процессе адаптации новых сотрудников, поощрять материально и морально, позиционировать их участие в этом процессе как ступень карьерного роста.

Соблюдение указанных выше рекомендаций позволит сократить продолжительность адаптационного периода новичка, увеличит эффективность его труда, поспособствует улучшению психологического климата в коллективе, позволит всем членам коллектива привыкнуть к новому сотруднику.

В заключении хочется отметить, что при интенсивном темпе и насыщенности жизни в организации от нового сотрудника ждут скорейших результатов, он, в свою очередь, – реализации своих финансовых, карьерных и других целей, не оправданные ожидания и взаимная неудовлетворенность в какой-то момент может достичь критической точки. Новому сотруднику может начать казаться, что в другом месте могло бы быть лучше, что этой организации он «не нужен», что его здесь недооценили. Это приводит к вызреванию решения об уходе из данной компании, так как лояльность новичка к организации пока еще не сформирована и с его точки зрения он «еще ничего не должен». Безусловно, подобное решение организация и сотрудник объясняют по-разному, но, как правило, подлинная причина в том, что новому сотруднику не хватило сил преодолеть проблемы адаптационного периода, перейти на следующий этап взаимоотношений с организацией, а организация не смогла ему в этом помочь. Чтобы адаптация новых сотрудников не заканчивалась увольнением, необходимо понимать важность адаптации и уметь правильно организовать этот процесс.

Список литературы

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2009. – 688 с.

2. Москвитин Г.И. Коммуникативное взаимодействие сотрудников: Коллективная монография // Региональные экономические аспекты управления трудовыми ресурсами / Г.И. Москвитин, О.С. Вершинина, О.Д. Куксова [и др.]. – М., 2017. – С. 124–127.

3. Никулин Д. Чтобы уменьшить текучесть кадров, уделите внимание адаптации / Д. Никулин // Кадровое дело. – 2011. – №6. – С. 45–47.

ЭКОНОМИКА ТРУДА, ДЕМОГРАФИЯ

Бежик Надежда Романовна
магистрант
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНЫХ ОПРОСНИКОВ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ В СИСТЕМЕ ГРЕЙДИНГА СОВРЕМЕННЫМИ КОМПАНИЯМИ

Аннотация*: в статье проанализирована актуальность использования опросников в системе грейдирования. Сформированы основные рекомендации, которые современным компаниям целесообразно применять на практике при работе с опросниками. Проанализированы основные методики опросников. Рассмотрены интерактивные опросы и составлен его пример.*

Ключевые слова*: опросник, методики опросников, вопросы, интерактивный опросник.*

Актуальность. В современных условиях становится невозможно сказать, что есть какой-то определенный алгоритм действий, следование которому поможет любой компании составить наиболее результативные опросники для применения в системе грейдирования и получить на их основе наиболее точные результаты. К тому же перечень вопросов, включенных в опросники, будет значительно разниться. К основным факторам, влияющим на данное различие, можно отнести размер компании, степень влияния внутренних и внешних факторов на ее деятельность, а также цели, которые ставятся в основу составления и проведения опросника. Основной проблемой на текущий момент в создании эффективного опросника является трудоемкость процесса, требующего проведения глубокого анализа.

Опросник нужен в системе грейдирования для определения параметров конкретной должности. Кроме этого, такой инструмент позволяет четко установить пригодность того или иного сотрудника под специфику имеющейся должности, а также выявить должностные параметры, под которые он будет в наибольшей степени подходить, что позволит сократить объем времени на такую идентификацию и получить точный результат при сопоставлении сотрудника и должности.

К числу рекомендаций по составлению опросника можно отнести:

1) опросник должен содержать оптимальное число пунктов. Стоит отметить, что чрезмерное наполнение опросника разнообразными по своей структуре вопросами и составляющими может его перенаполнить необходимой информаций, в связи с чем получить реальный результат посредством такого опросника не представится возможным. Или наоборот, недостаточная проработанность пунктов опросника может также привести к неполному и неточному результату;

2) однозначность формулировок – разработанный и представленный на заполнение опросник должен быть понятным даже для работников самого низкого уровня. Если формулировка вопросов будет двоякая или использовать узкоспециализированную терминологию, у сотрудников возникнут дополнительные вопросы, вследствие чего будет потерян первоначальный смысл проведения опросника;

3) проверка опросника на валидность и надежность. Все вопросы опросника должны быть грамотно составленными, не противоречить принципам и основной цели его проведения. Ответы сотрудников на вопросы опросника должны быть строго конфиденциальными и не разглашаться третьей стороне;

4) устойчивость опросника, которая означает, что он должен на протяжении продолжительного периода времени полагаться на характеристики, выявленные по итогам его заполнения.

Проанализируем основные существующие методики опросников (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительная характеристика методик опросников

Название методики опросника	*Число пунктов*	*Основные группы*	*Преимущества*	*Недостатки*
1.PAQ («Position Analysis Questionnaire») [5, с. 25]	195	Знания, процессы мышления, физическая нагрузка, коммуникации, рабочая среда, характеристики работы	Описывает должности, определяет пригодность сотрудника, оценивает сложность работы	Большинство пунктов опросника не используется при описании должности
2.CMQ («Common-Metric Questionnaire») [6, с. 1]	283	Межличностные отношения, принятие решений; физические характеристики и контекст труда	Простота восприятия, реализация задач подбора, обучения и оценки сотрудников	Долгое заполнение опросника, «восьмой уровень чтения»
3.JCI («Job Components Inventory») [2, с. 59]	> 400	Инструменты и оборудование (срок эксплуатации, уровень математического обоснования и пр.)	Подходит для работ, требующих ограниченных навыков	Заполнение требует около 45 минут
4.O*NET [5, с. 29]	± 300	Характеристики работника, рынка труда, проф. навыков Требования к опыту	Иерархичность и понятность для всех пользователей независимо от образования	Требует большей надежности

Примечание: «восьмой уровень чтения» − словари, вся информация в которых собрана в соответствии с различными уровнями, доступными для понимания людям с разной культурой, уровнем образования, профессиональным опытом.

Источник: собственная разработка.

Из проделанного анализа можно сделать следующие выводы:

Во-первых, все методики являются зарубежными (разработки США), из чего можно заключить, что за рубежом имеется больше практических разработок опросников и их большее использование, нежели отечественными компаниями, что подкрепляет актуальность данного вопроса на российском рынке.

Во-вторых, сформированные рекомендации по созданию опросников еще раз подтверждают свое значение, поскольку есть методики, использующие огромное количество пунктов теоретически, но практически их применять невозможно в силу переизбытка необходимой информации и сложности сделать вывод. Методики следует дорабатывать в вопросах надежности и простоты предоставления информации для всех сотрудников, на которых опросник ориентирован.

В-третьих, рассмотренные виды опросников являются в большинстве своем компьютеризированными, нежели представленными в бумажной традиционной форме, как это характерно для российских компаний.

Интерактивный опрос построен таким образом, что эксперту предъявляются вопросы в зависимости от того, какие ответы были даны ранее. Это существенно сокращает время работы без ущерба для качества. Для построения таких опросников разрабатывают логику «сцепления» вопросов-ответов различных уровней, в результате получают логическое дерево [5, с. 127].

На рисунке 1 сформирован пример интерактивного опросника.

Рис. 1. Пример интерактивного «сцепленного» опросника

Таким образом, для российских компаний рекомендуется комбинировать основные практики создания опросников для использования на практике в системе грейдинга, основываясь на основные выделенные рекомендации – количество пунктов опросника, понятность и доступность, надежность. Способом решения проблемы недостаточной реализации современными компаниями рассмотренного метода на практике будет являться точное получение описания той или иной должности и сотрудников, в наибольшей степени подходящих на нее, а также сокращение времени сбора необходимой информации и анализа результатов.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: Инфра-М, 2016. – 695 с.
2. Байер Н.Ю. Грейдирование как современный метод мотивации персонала / Н.Ю. Байер, Л.В. Свиридова // Информационный дайджест от компании «Допомога». HR-outlook. – 2008. – №13 (148). – 53–185 с.
3. Москвитин Г.И. Интеллектуальная собственность в экономике: Монография / Г.И. Москвитин, С.М. Мужичек, А.М. Попов. – М., 2008.
4. Москвитин Г.И. Особенности невербальных коммуникаций // Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: Сборник статей Международной научно-практической конференции / Под ред. Г.И. Москвитина, Е.З. Карпенко, А.А. Степанова. – 2016. – 143–146 с.
5. Чемеков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. – М.: Вершина, 2007. – 208 с.
6. Virginia Tech: Invent the Future. Psychology Department. – 2017 [Electronic resource]. – Access mode: http://www.psyc.vt.edu/users/harveyrj (access date: 26.03.2018).

Евлеева Ника Игоревна
магистрант
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

АНАЛИЗ РАБОЧИХ МЕСТ В ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА

Аннотация*: в данной статье рассматриваются основные проблемы, связанные с рабочим местом в организации, пути их решения посредством проведения анализа рабочих мест, а также последующее проектирование рабочего процесса.*

Ключевые слова*: рабочее место, организация, проектирование, рабочий процесс.*

Основа любого предприятия – некоторое количество рабочих мест и производственных процессов, которые должны быть согласованы между собой и напрямую связаны с задачами предприятия в целом, по этой причине анализ рабочих мест – неотъемлемая часть управления персоналом.

Рабочее место – это зона трудовой деятельности, оборудованная основными и вспомогательными средствами на основании трудовых и других норм, закрепленная за одним или несколькими работниками для выполнения определенных работ.

Рабочий процесс – совокупность должностей, схожих по обязанностям, которые необходимо выполнять.

Анализ рабочего места отвечает на следующие вопросы:

– сколько временных затрат необходимо для осуществления основных производственных операций?

– как организовать рабочее место, чтобы повысить производительность труда?

– какими качествами должен обладать работник для осуществления производственных операций на рабочем месте?

– как использовать данные, полученные в результате анализа рабочего места для создания программ по управлению персоналом?

Анализ рабочих мест осуществляется для решения многих важных проблем в организации, например, для проектирования рабочего места, поиска необходимых сотрудников, их отбора, осуществления формальной оценки текущей деятельности сотрудников, квалификационной подготовки персонала, правильного стимулирования, обеспечения техники безопасности.

Для того, чтобы осуществить анализ рабочих мест для начала стоит сделать общий анализ всей организации и деятельности, которая совершается в ней. Такой анализ чаще всего осуществляется с помощью двух моделей: организационной и процессуальной.

Организационная модель показывает отношения между различными структурными звеньями в организации. Это помогает формированию общего представления об организационной структуре фирмы.

Процессуальная модель показывает, как в организации связаны между собой задачи и виды деятельности. С помощью нее можно сделать детальный анализ различных сфер деятельности.

При анализе рабочих мест важен сбор информации. Его можно осуществлять несколькими методами. Например, наблюдением, интервью, анкетированием или ведением дневника.

Наблюдение – это прямая регистрация событий. Данный метод имеет несколько преимуществ: информация регистрируется независимо от желаний других людей, события фиксируются в момент их совершения, регистрировать можно только объективные факты. Но, тем не менее, этот метод подходит только для анализа простых задач в краткосрочном периоде. Он практически не применим при изучении высококвалифицированной деятельности.

Интервью представляет собой целенаправленную беседу, в результате которой интервьюер получает ответы на вопросы, предусмотренные программой исследования. В процессе интервью важно создавать атмосферу искренности, задавать вопросы таким образом, чтобы получать на них достоверные ответы и точно их фиксировать. К недостаткам этого метода можно отнести то, что он может привести к субъективным ошибкам и неточностям при сборе информации.

Еще один метод оценки – анкетирование. Анкета заполняется опрашиваемым самостоятельно, поэтому вопросы, из которых она состоит должны быть точны и понятны. Также важна краткость и простота, чтобы опрашиваемый не успевал уставать от количества информации.

Регулярное ведение дневника используется для анализа рабочего места со сложными видами деятельности, которые с большим трудом поддаются описанию (например, научно-исследовательской).

Эти методы создают основу для ряда более сложных количественных подходов, которые помогают получить более полную информацию о рабочем процессе. Я рассмотрю два наиболее часто используемых метода: функциональный анализ, должностное анкетирование.

Функциональный анализ рабочего места характеризует сущность рабочего процесса и с помощью него возможно получение данных, необходимых для описания требований к работникам. Рабочие процессы таким методом могут быть классифицированы, например, для установления заработной платы или премий.

При использовании должностного анкетирования для оценки должностей используется стандартизированная анкета. Обычно ее заполняет сам исследователь. Он решает, какие из пунктов, приведенных в анкете, важны для выполнения на конкретно рассматриваемом рабочем месте. Полученные в результате оценки данные позволяют кратко описать рабочее место и проводить сравнения различных процессов. Преимуществом этого метода является его апробированность; недостаток – большие затраты времени и труда.

В результате анализа рабочих мест создается основа для проектирования рабочих процессов, исходя из полученной информации.

Я рассмотрю два подхода к проектированию рабочих мест: нормативный и бихевиористический.

Основные принципы нормативного подхода:

– исследование рабочего процесса;

– организация эффективного труда работников;

– соответствие работников, выбранных для выполнения конкретного рабочего процесса, предъявляемым к ним требованиям;

– обучение работников выполнению рабочего процесса;

– использование денежных вознаграждений за успешное выполнение задач.

Преимущество данного подхода заключается в направленности этих принципов на специализацию работников, которая повышает производительность труда.

Бихевиористический подход основан на стремлении повысить личный вклад работника в его деятельность.

Одним из способов повышения личной удовлетворенности работника в процессе собственной работы является система должностных характеристик. По данной системе на желание работать и степень удовлетворенности персонала оказывают влияние несколько факторов:

– значимость занимаемой должности в представлении работника;

– степень ответственности работника за результаты труда;

– регулярная оценка итогов деятельности.

Чем выше каждый из этих факторов, тем больше у работника желания работать.

Анализ должности, ее описание и спецификация имеют большее значение, когда требуется определить, может ли быть повышена эффективность работы по какому-либо конкретному параметру.

Список литературы

1. Москвитин Г.И. Информационные потоки на предприятии в системе контроллинга промышленного предприятия // Вестник Российского государственного торгово-экономического университета (РГТЭУ). – 2011. – №4. – С. 126–135.
2. Москвитин Г.И. Особенности невербальных коммуникаций // Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: Сборник статей Международной научно-практической конференции / Под ред. Г.И. Москвитина, Е.З. Карпенко, А.А. Степанова. – 2016. – С. 143–146.
3. Черняк Т.В. Основы организации труда. – Новосибирск, 2014. – С. 139–163.
4. StudFiles [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studfiles.net/preview/5848478/

Канавина Александра Дмитриевна
студентка
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

Аннотация*: в статье проанализирована роль системы материального стимулирования. Рассмотрены основные принципы, которыми нужно руководствоваться для формирования эффективной оплаты труда.*

Ключевые слова*: система оплаты труда, мотивация персонала, система материального стимулирования.*

В рыночной экономике заработная плата является важнейшим фактором повышения заинтересованности работников, увеличения производства продукции, а также улучшения качества работы сотрудника. Поэтому разработка прозрачной и эффективной системы материального стимулирования актуальная тема на данный момент. Если же система материального стимулирования не эффективна, это может вызвать неудовлетворенность у работников, нарушение дисциплины, кроме того, нельзя исключать, вступление сотрудника в открытый конфликт с руководителем. Высокая мотивация персонала является не только способом привлечения и удержания высококвалифицированного персонала, но и одним из важных условий успеха организации [5, с. 37].

Стимулирование является одним из основных принципов управления персоналом, в зависимости от результатов деятельности оно предполагает поощрение или наказание работников.

Материальное стимулирование – это комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения [2, с. 353].

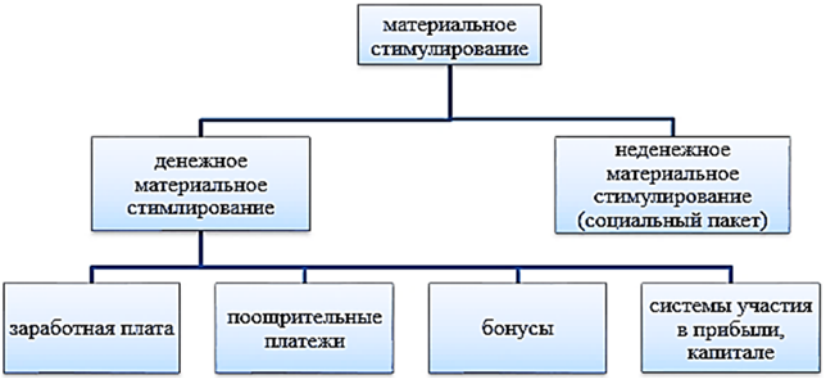

Рис. 1. Система материального стимулирования

Материальное стимулирование можно разделить на стимулирование денежными средствами и материальными благами (рис. 1). Стимулирование денежными средствами обычно включает заработную плату, поощрительные платежи, бонусы и участие в акционерном капитале и прибылях. Сочетание регулярных зарплат и комиссионных платежей является хорошо налаженной системой, согласно которой в дополнение к заработной плате работник получает определенный процент от реализованной прибыли или продажи. Бонусы выплачиваются на основе результатов деятельности компании (как правило, в конце финансового года). Так же сотрудники могут премироваться за выполнение отдельных, индивидуальных заданий, по результатам которых улучшится качество выпускаемой продукции или оказания услуг, увеличится объем продукции или сократятся издержки.

В процессе управления организацией руководителям приходится решать множество сложных вопросов, в том числе и таких: как привлечь и удержать ценных сотрудников, как повысить эффективность работы и как достичь желаемых целей? Одним из решений данной проблемы является построение эффективной системы материального стимулирования персонала организации.

Для разработки действительно эффективной системы материальной стимуляции, важно соблюдать ряд принципов.

1. Следует учитывать мотивационные факторы, ожидания и потребности персонала. Мотивация повышает базовую производительность труда, изменяет отношение работников к труду, что увеличивает прибыльность компании.

Мотивационные факторы у каждого человека разные, в связи с этим руководитель должен обладать высокой чувствительностью к характеру и оттенкам человеческого поведения. Наиболее простой способ анализа и выявления мотивационных факторов – это анкетирование персонала. Если же в организации работает большое количество человек и нет возможности проанализировать анкеты каждого сотрудника, стоит провести опрос среди наиболее ценных сотрудников. К таким людям можно отнести, ведущих специалистов, топ менеджеров или руководителей подразделений.

Помимо мотивационных следует учитывать наличие гигиенических факторов, так как если не уделить им должного внимания, то возможно ослабление действия мотивационных факторов.

2. Очень важно построить такую систему вознаграждения, которая будет понятна сотрудникам организации. Как только сотрудник поймет, что именно требуется для получения вознаграждения, увеличится мотивация на достижение результата. Так же следует лучше информировать сотрудников, как рассчитывается размер поощрений (бонусов и премий).

Обязательно стоит ввести положение о материальном стимулировании сотрудников, для закрепления в виде внутреннего документа фирмы. Оно должно включать такие пункты, как:

1) общая информация о компании, а также понятия и терминология, которые будут использоваться в тексте Положения;

2) полная информация о том, за выполнение каких заданий и с какой периодичностью полагаются премии. Для наиболее полной картины стоит отдельно выделить каждый отдел, цех или подразделение, так как в зависимости от разного вида деятельности может меняться и структура выплат премий. Например, выплаты могут быть один раз в квартал или по окончанию проекта;

3) далее идет описание методик определения размера премий. Так же возможен вариант, что конечный размер премий утверждает исключительно руководитель;

4) определение порядка выплаты или лишения премий;

5) определить сотрудника, который несет ответственность и контролирует исполнение данного Положения.

Далее руководство должно подписать Положение, а затем в полном объеме донести информацию до сотрудников. В компании уменьшится напряжение между сотрудниками, каждый человек будет знать, что именно нужно сделать для получения желаемого результата, будет ясность и прозрачность выплат. Кроме того, Положение может склонить потенциального сотрудника выбрать именно данную компанию.

Если потребуется вносить правки в существующие и действующие Положение, необходимо оформить приказ.

3. Руководитель должен следить насколько конкурентоспособны заработные платы в его организации по сравнению с рынком. Практически невозможно удержать работника в организации, если его заработная плата ниже, чем в других компаниях на той же должности, поэтому обязательно нужно привести зарплату к рыночному уровню. Следует провести анализ рынка и привести заработные платы в организации к рыночному уровню,

если же фонд оплаты труда ограничен, нужно осуществить изменения хотя бы для наиболее ценных сотрудников.

4. При определении вознаграждения для сотрудников важным принципом является справедливость системы оплаты труда. За большую результативность и большую ответственность полагается большее вознаграждение. Если же вознаграждение несправедливо, это может привести к таким последствиям, как демотивация сотрудников, увольнение, уменьшение производительности труда и т. д.

5. Необходимо применять гибкую систему оплаты труда, в которой будут учитываться и индивидуальные, и коллективные результаты. Это поможет стимулировать сотрудников на оказание поддержки, а также на правильную расстановку приоритетов при распределении ресурсов [1, с. 25].

6. Ни в коем случае нельзя задерживать выплату вознаграждений, так как это может существенно снизить мотивацию персонала на будущий период. Стоит обязательно прописать точные даты выплат как постоянной части заработной платы, так и переменной, иначе возможно возникновение раздраженности и неудовлетворенности сотрудников компании, а в следствие этого постоянная текучка и увольнение ценных сотрудников. При возможности нужно сокращать время между выполнением сотрудником поставленной задачи и выплатой премии.

Главными целями стимулирования труда персонала в организации являются:

1. Сохранение ценных работников в компании.
2. Увеличение производительности труда.
3. Справедливая оценка вклада работника.
4. Привлечение новых сотрудников в компанию.

Итак, хотелось бы отметить, что формирование системы материального стимулирования – это крайне важный процесс в организации работы любой компании. Вышерассмотренные принципы являются ключевыми для создания эффективной системы стимулирования, но нельзя забывать и о других факторах, которые не упомянуты, к примеру, справедливость оплаты труда или правильно выбранное время для вознаграждения.

Список литературы

1. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. – Альпина Паблишер, 2007. – 140 с

2. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: Инфра-М, 2018. – 695 с.

3. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: Учебное пособие. – 2015.

4. Москвитин Г.И. Корпоративная социальная ответственность бизнеса как фактор устойчивого развития организации / Г.И. Москвитин, Д.И. Шпак // Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: Сборник статей Международной научно-практической конференции / Под ред. Г.И. Москвитина, Е.З. Карпенко, А.А. Степанова. – 2016. – С. 147–151.

5. Москвитин Г.И. Современные тенденции и прогнозы развития экономики: сфера услуг: Коллективная монография / Г.И. Москвитин, О.А. Игумнов, А.В. Кашепов [и др.]. – М., 2016.

Клементьев Дмитрий Вячеславович
студент
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В РОССИИ

Аннотация*: данная статья рассматривает ключевые особенности мотивации труда. Проанализирован процесс мотивации с точки зрения компаний. Определены главные направления для успешного процесса мотивации труда сотрудников.*

Ключевые слова*: мотивация труда в России, мотивация, мотивация персонала, особенности.*

Мотивация труда персонала по-прежнему остается значительной проблемой, решение которой во многом определяет успешность работы каждой компании. Широко известно, что особенности мотивации труда персонала могут значительно меняться в зависимости от компании, города, региона, страны, а также определённого периода времени развития общества. Во многом это обусловлено культурой, менталитетом, ценностями и другими факторами. Россия прошла множество этапов на пути к её формированию, но некоторые из них имели колоссальное значение на то общество, в котором мы сегодня живём. Так как мы являемся гражданами нашей страны, будет интересно и полезно рассмотреть особенности мотивации труда персонала, которые имеют место в российских компаниях.

Россия – единственная в своём роде страна. Возвращаясь к Русскому Царству XVI века можно увидеть, что большинство населения тех лет были крепостными крестьянами. Не имея возможности переходить от одних господ к другим, что описывает «Указная» теория окончательного закрепощения крестьян историка С.М. Соловьёва об отмене «Юрьевого дня» они, крепостные, не представляли, что такое оплачиваемый труд. Мотивация основывалась на удовлетворении потребностей, обеспечивающих элементарное выживание человека.

Спустя несколько столетий, в результате февральской буржуазно-демократической революции 1917 года, а в след за ней – и Октябрьской, в основе мотивации значительных слоев населения было удовлетворение идеологических потребностей. Времена Советского Союза могут быть охарактеризованы, как «Работа за идею!», «Советское значит отличное!», «Кадры решают всё!», «На работу с радостью, а с работы с гордостью!» Таким образом, люди работали за идею, преобладала нематериальная компенсация.

Однако, эти ценности, лозунги, практики и подходы к мотивации персонала стали неактуальными к декабрю 1991 году, уже в Российской Федерации. Процессы системной дезинтеграции в таких сферах, как народное хозяйство, социальная структура, общество, политическая сфера

СССР привели к коренным изменения в методах управления персоналом и его мотивации. Стала преобладать материальная мотивация труда.

На сегодняшний день существует относительно небольшое количество компаний в России, где работники получают не только денежное вознаграждение за выполненную работу, но и поощрения в таких формах, как: организация корпоративных мероприятий, публичное признание заслуг, обеспечение питания и необходимых устройств для лучшей работы сотрудника (кондиционер, компьютер, и т. д.), возможность обучения в компании, наличие медицинской страховки и другое.

Большинство же предприятий, компаний, малых и средних бизнесов предпочитают вознаграждать сотрудников используя модель «кнут и пряник». Во многих отношениях это зависит от того, что сами подчинённые больше заинтересованы в получении денежной премии, как признание за работу.

Ещё одной отличительной чертой мотивации персонала в России является награда лучших работников. Это один из немногих подходов унаследованных из эпохи СССР. Суть данного процесса заключается в том, что команды, бригады, различные коллективы конкурируют с другими командами, бригадами с целью лидерства, чтобы получить лучший результат, а, следовательно, и премию. Это хорошо, так как конкуренция качества, творческий подход и активность работников всегда является конкурентным преимуществом самой компании.

Следует отметить, что сегодня мотивация труда персонала является одной из функций менеджмента, которая включает в себя, как материальное стимулирование труда, так и нематериальное. К материальному стимулированию относится, прежде всего, объём заработной платы, благодарность работодателя в виде подарка, например оплачиваемый отдых в другой стране и другое. К нематериальному стимулированию относится психологическое подбадривание, публичное признание за работу, похвала, хорошие условия труда и так далее. Как уже было сказано, в России на сегодняшний день более развита система материального стимулирования труда персонала. Однако, появляются заметные изменения в этой области.

Более того, есть ещё одна характерная особенность процесса мотивации называемая «По тарифу», которая не берёт во внимание квалификацию сотрудника и сложность работы. Зачастую, становится сложно оценить работу персонала объективно, что их демотивирует работников.

Очень часто мотивация персонала в России заключается в том, что подчинённые оцениваются без учёта индивидуального вклада в процесс и результат труда. Оценивается общий результат работников, что порождает несправедливость, так как всегда существуют те, кто рвётся к работе и те, кто работает без особого энтузиазма.

Тем не менее, одной из главных и критичных проблем мотивации рабочих в России на сегодняшний день является нематериальная мотивация труда персонала. Так, согласно международной компании по предоставлению решений в области аутсорсинга и рекрутинга персонала Kelly Services в 2016 году было выявлено, что около 64% опрашиваемых, при

общей выборке в 4300 человек, оценивают уровень оплаты труда и социальный пакет, как самый важный фактор мотивирующий работать (рис. 1).

Рис. 1. Факторы, мотивирующие работать,
Kelly Services, Motivation 2016

В то время, как только 37% и 30% респондентов указали, что публичное признание успехов и наличие корпоративных праздников оказывают позитивное влияние на мотивацию, соответственно.

Интересно, вторым по важности мотивирующим фактором работать (40% респондентов) указали, что масштабные и интересные задачи мотивируют их работать больше всего, когда удобное местоположение работы (8% участников) и отсутствие переработок (3% опрашиваемых) являются наименьшими мотивирующими факторами.

В заключение следует отметить, что в России только формируется мотивационная система, которая должна учитывает все особенности российского менталитета. Нарабатывается опыт, выработка практик не денежной компенсации и их введение в каждодневные бизнес операции компаний. Всё больше и больше работодателей, топ менеджеров, директоров, лидеров понимают, что работнику необходима не только премия в виде

денежной суммы, но и нечто большее. Существует большая необходимость заботиться о психологическом комфорте работников, их физическом здоровье и общем настроении.

Список литературы

1. Москвитин Г.И. Корпоративная социальная ответственность бизнеса как фактор устойчивого развития организации / Г.И. Москвитин, Д.И. Шпак // Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: Сборник статей Международной научно-практической конференции / Под ред. Г.И. Москвитина, Е.З. Карпенко, А.А. Степанова. – 2016. – С. 147–151.
2. Москвитин Г.И. Современные тенденции и прогнозы развития экономики: сфера услуг: Коллективная монография / Г.И. Москвитин, О.А. Игумнов, А.В. Кашепов [и др.]. – М., 2016.
3. Журавлев П.В. Методология управления персоналом предпринимательских организаций: Дис. … д-р экон. наук / П.В. Журавлев. – М.: Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, 1999. – 299 с.
4. Чемеков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В.П. Чемеков. – М.: Вершина, 2008. – 208 с.
5. Чемеков В.П. Ранжирование – средство управлением развития персонала / В.П. Чемеков, Т.Г. Кузнецова. – М.: Персонал МИКС, 2002. – №3. – С. 28–31.
6. Чемеков В.П. Грейдинг. Технология построения системы управления персоналом. – 2007. – 208 с.
7. Клочков А.К. KPI и мотивация персонала: Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо, 2010.

Мусаева Секинат Таривердиевна
магистрант
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

О ПОДХОДАХ ОЦЕНКИ ДОЛЖНОСТЕЙ

Аннотация*: в статье рассмотрены целесообразность применения системы оценки должностей на современных российских предприятиях и эффективность такой системы в общих результатах деятельности предприятия в целом. Выявлены достоинства и недостатки оценки должностей на российских предприятиях.*

Ключевые слова*: оценка должностей, управление качеством персонала, мотивация, оплата труда, грейдинг.*

В настоящее время акценты в системе контроллинга планирования предприятий сместились от просто планирования до мониторинга и постановки реализации целей «на опережение». Одной из целей контроллинга предприятия являются управленческие цели, а именно управление качеством персонала. Центральное место в контроллинге предприятий занимает выбор критерия оценки достижения целей деятельности предприятия [1, с. 120]. Критерием выбора оценки в постановке целей предприятия относительно эффективного управления персоналом является оценка должностей.

Актуальность темы исследования заключается в ситуации направленности национальной экономики на рыночно-ориентированную политику, где человеческий капитал рассматривают «как фактор и инструмент прежде всего экономического развития» [2, с. 325]. Однако для того, чтобы работники повышали производительность труда и улучшали результаты деятельности организации, необходимо разработать на предприятии способы влияния на персонал.

Согласно теории справедливости (равенства) Джона Стейси Адамса [3, с. 105] сотрудников любой организации волнует соразмерность собственных усилий и вознаграждения, а также справедливость размера оплаты их труда в сравнении с таковым у окружающих. При недостаточных, по мнению работника, доходах у него падает и мотивация, и производительность. Рост же возможен, как правило, когда работник знает, по какому принципу начисляется их зарплата, и видят четкую перспективу повышения своего дохода вследствие карьерного продвижения. Если в компании существуют организационные сложности, то для определения «веса» рабочего места в ее общей структуре имеет смысл провести оценку должностей.

Оценка должностей – процесс выстраивания иерархии должностей в компании путем определения их относительного «веса» или важности для организации, сопоставления и расположения в порядке убывания их значимости. Это позволяет ранжировать должности разных подразделений по единым критериям [5].

В России такие крупные компании используют оценку должностей и систему грейдов, как например: ПАО Альфа-банк, компания «Вимм-Билль-Данн», ПАО «Вымпелком», ПАО «Ростелеком», компания «Аэрофлот» и другие. Таким образом, оценка должностей и система грейдинга применяется компаниями, работающими в разных отраслях.

После проведения оценки должностей формируется структура грейдов. Грейдинг – это основа, на которую опираются все формы вознаграждения, и каждая должность занимает в ней место в соответствии со своей ценностью. Структура грейдов позволяет обоснованно и справедливо распределять материальное вознаграждение и льготы, предоставляемые компанией, а также планировать карьеру и развитие сотрудников.

С точки зрения руководства предприятия, оценка должностей преследует следующие цели:

1) по результатам оценки можно определить уровень знаний и навыков работников, а от качества работы персонала зависит эффективность деятельности предприятия;

2) благодаря оценке можно эффективно определить работников на соответствующие им должности для того, чтобы они добились наилучших результатов труда.

Для непосредственной оценки значимости каждой должности разрабатывается специальная анкета.

Обычно для оценки используют три группы параметров:

– определенные знания и опыт, необходимые для выполнения определенных должностных обязанностей. Здесь можно отнести знание практических алгоритмов действий, специальных методов и приемов, наличие

управленческих навыков, планирования, организации, контроля и оценки, наличие коммуникационных навыков и пр.;

– навыки, необходимые для решения задач, без обращения к руководству или начальнику. Для того работнику необходимо обладать: аналитическим мышлением; креативными способностями, инициативностью;

– уровень ответственности сотрудника за собственные действия и за действия коллектива или отдела. Сотрудник компании должен уметь принимать самостоятельные решения, а также оценивать степень его воздействия на общие результаты деятельности компании.

Оценка должностей должна проводиться на регулярной основе, так как на ее основании выбирают стратегию дальнейшего развития компании.

Оценка персонала позволяет также позволяет выявить системные проблемы в организации.

Следует отметить, что система оценки труда и мотивации персонала на сервисных предприятиях имеет свою специфику:

– оценка труда сама по себе является мотивирующим фактором и воздействует на поведение сотрудников;

– оценка внутренней мотивации позволяет получить представление о степени удовлетворенности трудом и выявить ценности и приоритеты сотрудников, что необходимо учитывать при разработке системы внешней мотивации;

– оценка качества и результативности работы является одним из важнейших оснований для распределения стимулов, воздействия элементов внешней мотивации;

– оценки результативности функционирования системы мотивации включает такие важные показатели, как качество обслуживания, результаты труда, текучесть кадров.

В настоящее время комплексная оценка персонала является способом получения экономического эффекта, то есть достижение высоких финансово-результативных показателей, а также социальной эффективности, что заключается в удовлетворении потребностей и ожиданий работников. В целом грейдинг можно рассматривать как эффективный способ управления трудом персонала. Использование системы грейдирования может способствовать привлечению и удержанию в компании высококвалифицированных специалистов; достижению бизнес-целей компании и реализации ее стратегии; получению максимальной отдачи от инвестиций в персонал.

Отметим общие преимущества системы оценки должностей и грейдинга. Данная система оптимизирует организационную структуру управления компании, обеспечивает эффективную систему материального вознаграждения. На основании данной системы оценки компания может формировать стратегию дальнейшего развития сотрудников. Также отметим, что система оценки должностей обеспечивает соответствие сотрудников компании занимаемыми ими должностями; позволяет определять взаимосвязь уровня дохода работника на конкретной должности с относительной ценностью его позиции в сравнении с другими, существующими в компании; повышает мотивацию персонала; обеспечивает прозрачность перспектив роста для сотрудников; сокращает текучесть кадров.

Перечислим недостатки системы оценки должностей: разработка и внедрение данной системы затратна, с точки зрения труда человека и материальных расходов на формирование системы. Необходима корректная оценка должностей и анализ задач, которые выполняет конкретный сотрудник. Более того такая система может вызвать у сотрудников психологические проблемы, отторжение, непринятие данной системы и другие проблемы. Не исключен и субъективный подход к разработке грейдов: может иметь место не оценка должностей, а конкретных личностей, которые их занимают. Возникшие сложности обеспечения объективности могут негативно сказываться на мотивации персонала.

Тем не менее, оценка должностей – это эффективный инструмент для установления зарплаты сотрудникам предприятия, сокращения затрат предприятия в целом. Эффективность внедрения оценки должностей подтверждается приятием ее крупными российскими организациями.

Отметим, ограниченность применения данной системы – это только средние и крупные предприятия с наличием сетки должностей. Оценка должностей, как и сам грейд не подходит, ни с точки зрения целесообразности, ни с точки зрения затратности для предприятий малого бизнеса.

Сделаем выводы по вышесказанному, в современных экономических условиях предприятия России должны оперативно реагировать на рыночные изменения и поддерживать непрерывный процесс своего развития. На смену тарифной системы оплаты труда пришла система грейдинга [4, с. 39], которая формируется на основании оценки имеющихся должностей на предприятии. Преимущество оценки должностей – это повешение мотивации персонала и производительности труда в целом. Недостаток системы – отсутствие необходимых знаний и навыков у сотрудников отдела персонала, и как следствие привлечение внешних консультантов. В целом система оценка должностей может быть отправным пунктом не только для построения структуры грейдов, но и для оптимизации управления персоналом на предприятии любой отрасли.

Список литературы

1. Москвитин Г.И. Взаимосвязь развития экономики и образования: современные тенденции // Современное образование: векторы развития. Роль социогуманитарного знания в формировании духовно-нравственной культуры выпускника педагогического вуза: Материалы международной научной конференции (г. Москва, МПГУ, 20–21 апреля 2017 г.) / Отв. ред. М.М. Мусарский, Е.А. Омельченко, А.А. Шевцова. – М.: МПГУ, 2017. – С. 324–329 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/215295469

2. Москвитин Г.И. О центрах ответственности в системе контроллинга промышленного предприятия // Транспортное дело России. – 2012. – №6–2. – С. 120–122.

3. Кнышов А.В. Анализ основных положений теории справедливости Джона Стейси Адамса / А.В. Кнышов, И.А. Моряк // NovaUm.Ru. – 2017. – №7. – С. 105–108.

4. Коберник Е.Г. Грейдинг как современный методический подход к мотивации персонала // Проблемы и перспективы развития менеджмента в России: Материалы. – 2016. – С. 39–46.

5. Оценка должностей: типичные сложности и пути их решения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.pro-personal.ru/article/309047-otsenka-doljnostey-tipichnye-slojnosti-i-puti-ih-resheniya

Ревуцкая Людмила Николаевна
канд. экон. наук, доцент
Долженко Анна Сергеевна
студентка

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный
университет науки и технологий
им. академика М.Ф. Решетнева»
г. Красноярск, Красноярский край

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА: ОСОБЕННОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

Аннотация*: в статье рассмотрены ключевые особенности рынка труда в России, представлен анализ его основных показателей, отмечена зависимость его развития от экономической конъюнктуры страны. Выделены основные проблемы устойчивого развития российского рынка труда, а также определены способы их решения на государственном уровне.*

Ключевые слова*: рынок труда, занятость, безработица, государственное регулирование.*

Рынок труда (рабочей силы, человеческого ресурса) – важная и многоплановая сфера экономической и социально-политической жизни общества, где получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия её найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т. д. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах (отраслевой, профессионально-квалификационной, демографической), т.е. в общественном разделении труда, мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Анализ показателей рынка труда за последние годы свидетельствует о весьма стабильном его положении в целом, характеризующимся ростом занятости населения страны, сокращением безработицы и увеличением заработной платы. При этом следует отметить, что экономическая нестабильность экономики страны в конце 2014 и в 2015 году, вызванная падением курса рубля по отношению к ключевым мировым валютам в результате снижения цен на энергоресурсы, составляющих значительную часть дохода бюджета России, а также введением в отношении России экономических санкций из-за событий на Украине, привела к росту числа безработных (за 2015–2017 гг. по отношению к 2014) и повышению уровня безработицы в стране в среднем на 0,1%. Однако в 2017 году наметилась тенденция к снижению числа безработных по отношению к 2016 году на 274 тыс. чел. и, соответственно, ее уровня на 0,3%. Такое, даже весьма незначительное изменение показателей говорит о значительном влиянии кризисных процессов в экономике России на рынок труда (табл. 1).

Таблица 1

Основные показатели рынка труда РФ [4, с. 19]

Показатель	2005	2010	2014	2015	2016	2017
Численность населения (на конец года), тыс. человек	143236	142865	146267	146545	146804	146880
в том числе в трудоспособном возрасте	90158	87847	85415	84199	83224	–
Численность рабочей силы, тыс. человек	73581	75478	75428	76588	76636	76285
в том числе:						
занятые	68339	69934	71539	72324	72393	72316
безработные	5242	5544	3889	4264	4243	3969
Уровень занятости, процентов	61,3	62,7	65,3	65,3	65,7	59,5
Уровень безработицы, процентов	7,1	7,3	5,2	5,6	5,5	5,2
Численность официально зарегистрированных безработных (в среднем за год), тыс. человек	1847	1875	877	968	956	776
Уровень зарегистрированной безработицы (в среднем за год), процентов	2,5	2,5	1,2	1,3	1,2	1,0
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	8555	20952	32495	34030	36709	39148

Сложившаяся в России за последние два десятилетия модель рынка труда существенно отличается от модели, характерной для развитых стран. Так, ее основная особенность состоит в том, что приспособление рынка труда к колебаниям экономической конъюнктуры происходит преимущественно за счет изменений цены труда, а не за счет изменений в занятости и безработице. Такая модель обеспечивает стабильный и высокий уровень занятости и низкий уровень безработицы при значительных проциклических флуктуациях оплаты труда [2, с. 10].

Экономический подъем страны сопровождается увеличением спроса на трудовые ресурсы, а в кризисные периоды, наоборот, спадом на рынке труда. Такая зависимость обусловлена, в первую очередь, спросом на то-

вары (продукцию и услуги), производимые с помощью труда. Благоприятная экономическая ситуация в стране обусловливает рост доходов населения, увеличение покупательской способности и, соответственно, рост спроса на товары (продукцию, услуги), провоцирующий увеличение объема их производства.

Следует также отметить, что развитие технологической оснащенности производств, их автоматизация и инновация для российского рынка труда, как и для ряда зарубежных стран, сопровождаются сокращением спроса на труд. Ярким примером для России является исчезновение таких профессий как телефонисты, кассиры-операционисты, ткачи на фабриках, машинистки, землепашцы, трубочисты и многие другие. При том, что развитие информационной сферы вызывает потребность в необходимых высококвалифицированных специалистах в данной отрасли. В этом смысле проявляется еще одна особенность российского рынка труда слабая чувствительность занятости к колебаниям в объемах производства.

Несмотря на стабильные показатели устойчивого развития российского рынка труда, следует выделить основные проблемы в данной сфере [3, с. 4]:

– неэффективная занятость в некоторых секторах экономики (например, аграрном секторе), обусловливающая бедность населения;

– слабая предпринимательская активность;

– неуверенность населения в завтрашнем дне;

– тенденция возвращения к примитивным технологиям, ручному труду, ориентация на малодоходную, социально незащищенную деятельность;

– неразвитость многих видов бизнеса, которые бы компенсировали отсутствие трудоемких производств;

– слабая территориальная и профессиональная мобильность некоторых регионов, обусловленная главным образом отсутствием рынка современного доступного жилья;

– несоответствие профессионально-квалификационной структуры рабочей силы потребностям рынка труда, и как одно из следствий – тенденция к росту «утечки мозгов»;

– негативные последствия от притока дешевой рабочей силы из-за рубежа, в том числе приводящего к существованию такого уникального явления в социальной сфере как «работающие бедные».

Поддержание необходимого уровня занятости населения является прерогативой государственного регулирования, так как саморегулирующийся механизм рынка не может оказывать автоматического влияния на сферу занятости. Государственное регулирование рынка труда в России осуществляется в различных направлениях, основными из которых считаются разного рода программы по увеличению числа рабочих мест, стимулированию роста занятости, социальное страхование безработицы, выплата различного вида пособий по безработице, государственная поддержка частным предпринимателям, обучение и переквалификация безработных, предоставление рабочих мест по отдельно взятым группам (молодежь, инвалиды), международное сотрудничество (миграция), организация общественных работ [1, с. 297].

Государственное регулирование должно быть направлено на прогнозирование и предупреждение возможных кризисных ситуаций на рынке труда, обеспечение сбалансированности спроса и предложения.

Список литературы

1. Королев А.А. Безработица в России и методы борьбы с ней / А.А. Королев // Современные научные исследования и инновации. – 2017. – №4. – С. 295–300.
2. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения // Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТи) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина. – М., 2017. – 148 с.
3. Третьякова Л.А. Рынок труда как главный элемент устойчивого регионального развития / Л.А. Третьякова // Региональная экономика: теория и практика. – 2015. – №36. – С. 2–15.
4. Труд и занятость в России. 2017: Стат. Сб. // Росстат. – М., 2017. – 261 с.

Ульянова Ксения Андреевна
студентка
Лобанова Зоя Ивановна
канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Хабаровский государственный
университет экономики и права»
г. Хабаровск, Хабаровский край

БЕЗРАБОТИЦА В КАМЧАТСКОМ КРАЕ

Аннотация*: в статье рассмотрены особенности безработицы в Камчатском крае как территории опережающего развития, ее динамика с 2015 года. Обозначены основные проблемы, связанные с данным явлением.*

Ключевые слова*: безработица, занятость, территория опережающего социально-экономического развития, ТОР, инвестиции, рабочие места, трудовые ресурсы, экономическая политика.*

Сегодня одним из основных направлений внутренней политики в нашей стране является развитие Дальнего Востока. Это связано с низкой плотностью населения (1,021 чел. / км^2 [1]) на данной территории, а также сосредоточенностью большого количества ресурсов, которые используются не в полную силу.

Для того, чтобы развитие проходило равномерно и постепенно, были разработаны специальные проекты по развитию, получившие название «территория опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР)».

29 декабря 2014 года, Правительство РФ подписало федеральный закон №473 «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации». Через три месяца, 30 марта 2015 года, он вступил в юридическую силу. Сегодня созданы и действуют тринадцать территорий опережающего развития (ТОР) в Дальневосточном Федеральном округе.

ТОРы создаются на 70-летний срок. Начало реализации было запланировано на 2015–2017 гг. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 28 августа 2015 года №899 «О создании территории опережающего социально-экономического развития «Камчатка» создана ТОР «Камчатка» [2].

ТОР – это территория с особым правовым режимом ведения предпринимательской деятельности с масштабными налоговыми и административными государственными преференциями.

Инвесторами в данном случае выступают любые лица, пожелавшие принять участие в этих проектах. Заявленные внебюджетные инвестиции якорных резидентов на первый этап проекта ТОР «Камчатка» составляют не менее 28 млрд рублей. Якорный резидент – это тот резидент, который занимает большое количество площадей, у которого профиль компании связан не с началом деятельности, а с дальнейшим её развитием; крупный инвестор, который единолично берет на себя обязательства по строительству и эксплуатации всех или большинства объектов. За счет бюджетных средств планируется создание обеспечивающей инфраструктуры на сумму 8,4 млрд рублей [2]. При реализации проекта будет создано более 3000 новых рабочих мест, а при освоении всей планируемой территории не менее 8000 [2].

В данной работе представлен сравнительный анализ показателей безработицы до (в 2015 г.) и после (в 2016–2017 гг.) начала реализации данного проекта. Все данные представлены по Камчатскому краю.

Численность населения Камчатского края в 2015 году – 317269 чел., в 2016 – 316116 чел., в 2017 – 314729 чел. [3].

Численность занятых в экономике в декабре 2015 года составила 178,8 тыс. человек, в 2017 году – 169,9 тыс. человек [4]. По данным Росстата на 04.04.2017, уровень занятости населения по субъектам Российской Федерации в среднем за 2015 год составил 71%, за 2016 год – 70,2% [5].

Несмотря на уже начавшуюся реализацию проекта численность занятых в экономике снизилась, что объясняется увольнением работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата работников.

В то же время, в 2015 году в КГКУ «Центры занятости населения Камчатского края» работодателями была заявлена потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей) в количестве 20251 ед., а в 2017 году – 23024 ед. [6]. Это говорит о том, что новые места создаются, предложение рабочих мест увеличивается. По данным Росстата на 04.04.2017, уровень безработицы населения по субъектам Российской Федерации, в среднем за 2015 год – 4,5%, за 2016 год – 4,1% [5].

Таблица 1

Возрастной состав населения [7]

	на конец 2015 года	на конец 2016 года
старше трудоспособного возраста	19,8%	20,3%
в трудоспособном возрасте	61,9%	61,0%
моложе трудоспособного возраста	18,3%	18,7%

Коэффициент демографической нагрузки на конец 2015 года составил 69%, на конец 2016 года – 71,2% [7].

Таблица 2

Распределение числа выбывших по направлениям передвижения (в % от общего числа выбывших) [7]

	2015	2016
В пределах региона	21,9%	17,7%
В другие регионы России	60,9%	64,2%
За пределы России	17,2%	18,1%

Данные показатели свидетельствуют, что выросла доля граждан, покидающих Камчатский край. Причем в регионе растет доля людей старше трудоспособного возраста, а доля людей трудоспособного и моложе трудоспособного возраста сокращается. Это говорит о том, что с Дальнего Востока по-прежнему идет отток населения. Поэтому стоит задаться вопросом, куда и зачем привлекать трудовые ресурсы. Сначала следует остановить отток местного населения. Рабочие места уже создаются. Теперь необходима соответствующая инфраструктура.

Таблица 3

Распределение числа прибывших по направлениям передвижения (в % от общего числа прибывших) [7]

	2015	2016
В пределах региона	24,7%	20,2%
Из других регионов России	47,9%	52,5%
Из-за пределов России	27,4%	27,3%

С другой стороны, доля прибывших в Камчатский край из других регионов России увеличилась. Эти данные не демонстрируют, для чего и насколько люди приехали в регион. Однако, это одна из причин полагать, что реализация проекта положительно сказывается на регионе, интерес к нему увеличивается, а значит результаты будут заметны в ближайшем будущем.

Со слов полпреда президента в ДФО Юрия Трутнева, чем больше люди по всей стране узнают о возможностях Дальнего Востока, о новой экономической политике, которая реализуется здесь, тем лучше для всех [8]. Проанализировав динамику безработицы в Камчатском крае до и после начала реализации проекта ТОР «Камчатка», хочется сделать вывод о том, что жителям Дальнего Востока очень важно не только знать возможности, но и видеть результаты намеченных планов и задач. Сохранение высоких тарифов, отсутствие реального роста уровня жизни населения и возможностей для личной активности не сократит поток уезжающих. Поэтому сегодня важно создать соответствующую инфраструктуру и обеспечить развитие социальной сферы, ограниченность которой препятствует стабильной нисходящей тенденции безработицы в регионе.

Список литературы

1. Дальний Восток России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Дальний_Восток_России (дата обращения: 26.03.2018).

2. Общая информация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://investkamchatka.ru/tor/ (дата обращения: 26.03.2018).

3. Население Камчатского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Население_Камчатского_края (дата обращения: 26.03.2018).

4. Агентство по занятости населения и миграционной политике Камчатского края, отдел рынка труда, программ занятости и информационных технологий. Динамика регистрируемой безработицы на регулируемом рынке труда Камчатского края за 2015/2017 год (экспресс-информация). – Петропавловск-Камчатский, январь 2016/2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kamgov.ru/agzanyat (дата обращения: 26.03.2018).

5. Уровень занятости и безработицы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud (дата обращения: 23.03.2018).

6. Агентство по занятости населения и миграционной политике Камчатского края, отдел рынка труда, программ занятости и информационных технологий. О состоянии рабочей силы на рынке труда Камчатского края в 2015/2017 году (информационно-аналитическая записка). – Петропавловск-Камчатский, февраль 2016/2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kamgov.ru/agzanyat (дата обращения: 26.03.2018).

7. Регионы России. Социально-экономические показатели [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_14p (дата обращения: 01.04.2018).

8. Какому тренду в продвижении Дальнего Востока дал отмашку президент // Primamedia [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://primamedia.ru/news/677442/ (дата обращения: 26.03.2018).

МИРОВАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

Мухаметгалеева Алина Наилевна
бакалавр экон. наук, магистрант
ГКОУ ВО «Российская таможенная академия»
г. Люберцы, Московская область

СТРАТЕГИИ МЕЖДУНАРОДНОГО МАРКЕТИНГА ТНК: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Аннотация*: в статье рассматриваются основные стратегии маркетинга транснациональных корпораций. В современных условиях глобализации и роста количества ТНК, их влияния на международную торговлю, неизбежно меняется концепция международного маркетинга. Автор анализирует основные тенденции в мировой экономике и их влияние на становление современных маркетинговых стратегий ТНК.*

Ключевые слова*: международная маркетинговая стратегия, транснациональная корпорация, цифровые каналы коммуникации, теории кластеров, стратегические альянсы.*

Маркетинговая стратегия – это определение сегментов рынка, которые компания целью своей маркетинговой деятельности, а также способов, которыми планируется достичь преимуществ на данных сегментах. Маркетинговая стратегия задает целевые сегменты рынка, пути развития и удержания конкурентной позиции, совместимой с общей корпоративной стратегией на избранных сегментах рынка.

Б. Баркгаузен, к примеру, выделяет пять базовых маркетинговых стратегий при освоении новых рынков зарубежом:

1. Единый продукт и продвижние для всех сегментов. Данная стратегия минимизирует расходы на освоение новых рынков. Ярким примером является компания «Coca-Cola», которая использует одинаковую рекламу повсеместно, переводя только голосовое сопровождение. Стратегия не акцентирует внимания на культурные особенности. Минусом стратегии является сложность подбора подходящей рекламы, слогана и названия, которые не нарушат культурные нормы ни в одной стране.

2. Продукт остается неизменным, а способы его продвижения адаптируются к местному рынку. Это одна из наиболее популярных стратегий, ввиду возможности эффективного воздействия на покупателей, без необходимости модернизации/адаптации самого продукта.

3. Возможный, но наименее часто используемый подход – адаптация только самого продукта. Используется некоторыми производителями моющих средств, с адаптацией к местному качеству воды и моющей техники.

4. Комплексная адаптация, предполагающая изменение как подхода, так и самого продукта. Так, например, компания Procter&Gamble в Японии адаптировала производимые стиральные порошки для использования

с местными видами смягчителей для белья, помимо этого, в рекламе акцентировалось внимание на том, что порошок подходит для стирки в холодной воде (т.к. в Японии распространена экономия в хозяйстве).

5. Изобретение нового продукта. Как пример, радио с заводным механизмом было изобретено для стран, где пользование розетками и батарейками не представлялось возможным.

Остановимся также на основных элементах маркетинг-микса для компаний в современных условиях:

1. Продукт. Классическая кока-кола и iPod Apple, которые продаются во всем мире, практически не нуждаются в адаптации к местному рынку, однако даже производители этих продуктов не могут полностью игнорировать необходимость адаптации: программное обеспечение iPod и количество сахара в коле варьируется по всему миру. Хотя компании Coca-Cola обычно приводится как яркий пример глобализации, в Японии, продает около 200 наименований своей продукции в Японии, самом прибыльном для Coca-Cola рынке, большинство из которых разработаны специально для данного сегмента и продаются эксклюзивно в данной стране.

2. Цена. Большинство ТНК используют децентрализованное ценовое позиционирование на всех рынках.

3. Продвижение. Данные анализа 10 000 самых известных брендов в 31 стране показали, что только 16% брендов узнаваемы более чем в 1 стране и только 3% брендов узнаваемы более чем в 7 странах. Многие известные международные бренды приобретают местные бренды в разных странах (например, Coca-Cola приобрела бренд Thums Up в Индии).

4. Место. Даже при одинаковых структурах дистрибьюции во всех странах, каналы поставок должны создаваться отдельно для каждой страны. Решения, касающиеся системы дистрибьюции, как и в случае с ценовым позиционированием, в основном принимаются децентрализовано.

В наши дни одним из основных трендов в международном маркетинге в настоящее время является переключение с единой маркетинговой стратегии для всех подразделений на тщательную проработку специализированной стратегии для каждого рынка. Панкай Гемават, известный ученый-экономист в области глобализации, считает, что мир в это десятилетие скорее характеризуется как «семиглобазированный», чем глобализированный. Иными словами, выбирая маркетинговую стратегию, не смотря на тенденции интернационализации и глобализации, нельзя игнорировать как связи между странами/компаниями, так и их различия, т.к. не существует «стандартных предпочтений» у потребителей по всему миру.

Одним из важнейших тенденцией последнего десятилетия, оказавших влияние на современные стратегии маркетинга ТНК, можно назвать рост совокупного мирового потребления, и, в частности, товаров народного потребления. Так, по данным всемирного Банка, в 2000-м году торговля товаров народного потребления в мире (в % от ВВП) составляла 39,1%, в 2005-м году 45,1%, в 2010-м – уже 46,7%, в 2016 уже 50% [8]. Вместе с этим наблюдается и стремительный рост числа транснациональных корпораций на мировой арене, а их влияние и масштабы производства не перестают расти.

С каждым годом количество транснациональных корпораций возрастает, в последние годы насчитывается более 82 тыс. ТНК и их оборот составляет более 40 трлн долларов. ТНК контролирует 75% мировой торговли, на них приходится половина мирового промышленного производства [4, с. 2]. Около половины мирового промышленного производства и свыше 2/3 внешней торговли приходится на ТНК. Они контролируют примерно 80% патентов и лицензий на изобретения, новые технологии и ноу-хау.

Вместе с ростом числа транснациональных компаний на мировой арене, ожесточается и конкуренция.

Обострение конкуренции побудило ТНК к разработке новых маркетинговых стратегий и поиску более эффективных путей повышения конкурентоспособности. М. Портер, ученый, автор теории кластеров, обращал внимание, что обычно наиболее конкурентоспособные фирмы одной отрасли имеют свойство концентрироваться на одной территории. Так, например, часто несколько крупнейших ТНК одной отрасли базируются в одной и той же стране, или же одном регионе. Например, две ведущих мировых фармацевтических ТНК – Novartis и Roche Holding – расположены в Швейцарии, ряд передовых автомобилестроительных ТНК сложился в Японии – Toyota Motor, Nissan Motor, Honda Motor, Mitsubishi и т. д. [2, с. 52].

Стратегические альянсы транснациональных корпораций рассматриваются перспективной формой межфирменного сотрудничества высокотехнологичных компаний в условиях обостряющейся конкуренции и нестабильной рыночной ситуации. Стратегические альянсы могут оказать серьезное содействие в повышении конкурентоспособности участвующих компаний за счет достижения экономии на масштабах, совместного использования производственных мощностей, снижения множества рисков, совместной разработки и производства технически сложных изделий, а также за счет сокращения значительных издержек на НИОКР.

К слову, быстрый рост научно-технического прогресса является еще одной из основных трендов в маркетинге ТНК. Например, в Америке бóльшая часть затрат частного бизнеса на НИОКР приходится на 700 наиболее крупных компаний, и из них 40% затрат производятся всего лишь 15 крупными корпорациями. А внутренний спрос развивающихся стран на технику и электронику в значительной степени удовлетворяется через дочерние компании ТНК [2. с. 249]. В связи с растущим прогрессом, появлением новых технологий, качественно новых товаров, неизбежно образуются новые сегменты рынка, сменяя сегменты устаревших товаров.

Однако речь идет не только о продукции и сфере деятельности ТНК, но также и о способах осуществления самой маркетинговой стратегии. На цифровые каналы коммуникации в 2016 году приходилось 36% от маркетинговых затрат транснациональных корпораций, а по подсчетам международных агенств уже к 2021 году эта цифра достигнет 50% [6, с. 52].

Существенными факторами усиления конкуренции ТНК стали переход к следующему этапу научно-технической революции, конвергенция отраслей и технологий, стремительное развитие мировых финансовых рынков и доступность капитала, новые производственные и технологиче-

ские возможности, снижение торговых ограничений и политические изменения, новые средства и приемы передачи и обработки информации, новые каналы распределения.

Подведем краткий итог. Деятельность ТНК в современных условиях обусловлена следующими основными тенденциями: глобализация, рост совокупного потребления, стремительный рост количества ТНК и, как следствие, усиление конкуренции и, как не парадоксально, расширение сотрудничества между ТНК, а также бурно развивающийся научно-технический прогресс, появление качественно новых рынков и исчезновение устаревших. Таким образом, современным ТНК необходимо выстраивать маркетинговые стратегии с учетом роста конкуренции, использовать новейшие технологии маркетинга, осваивать новые рынки и своевременно покидать угасающие. Кроме того, маркетинговые стратегии ТНК не должны игнорировать национальные особенности каждой принимающей страны, а также преимущества от сотрудничества и разработки согласованной маркетинговой стратегии с компаниями аналогичной и смежных отраслей. Выстраивая маркетинговую стратегию ТНК, необходимо тщательно изучить каждый рынок сбыта, выявить особенности спроса, провести всесторонний анализ как внутренней, так и внешней среды.

Список литературы

1. Международный маркетинг. Основы теории: Учебник для бакалавриата и магистратуры / Н.И. Диденко, Д.Ф. Скрипнюк. – М.: Юрайт, 2018. – С. 153–154.

2. Конина Н.Ю. Конкурентоспособность транснациональных корпораций в условиях глобализации: Дис. … д-ра экон. наук / Н.Ю. Конина // Моск. гос. ин-т междунар. отношений. – М., 2009. – 409 с.

3. Адам Ш.М. Место и роль транснациональных корпораций в современной мировой экономике // Молодой ученый. – 2017. – №11. – С. 183–186.

4. Трифонова И.В. Роль транснациональных корпораций в глобализации мировой экономике // Молодой ученый – 2013. – С. 2.

5. Малашенкова О. Маркетинговые стратегии транснациональных корпораций в условиях глобализации / О. Малашенкова, А. Маркварде // Журнал международного права и международных отношений. – 2015. – №1. – С. 63–68.

6. Чернова В.Ю. Тенденции маркетинговых коммуникационных стратегий ТНК / В.Ю. Чернова, В.С. Старостин, А.М. Зобов // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. – №10. – 2017. – С. 49–55.

7. Ghemawat P. Depth Index of Globalisation 2013 / P. Ghemawat, S. Altman. – IESE Business School, 2013. – 134 p.

8. Merchandise exports (current US$) // The World Bank [Electronic resource]. – Access mode: http://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.MRCH.CD.WT (access date: 08.05.2018).

ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ, БЮДЖЕТНАЯ И НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА

Игтисамова Лира Закуановна
магистр экон. наук, заместитель министра
Министерство финансов
Республики Башкортостан
г. Уфа, Республика Башкортостан

DOI 10.31483/r-10922

ОТДЕЛЬНЫЕ ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИИ

Аннотация*: в статье приведены основные этапы эволюция имущественного налогообложения в России, начиная с XIX века. Акцент сделан на налог на имущество организаций. При этом отдельные исторические факты приводятся в сопоставлении с современными параметрами налогового законодательства Российской Федерации. Автор считает, что изучение исторического опыта позволяет выстроить более эффективную систему налогообложения, обеспечить справедливую налоговую нагрузку с целью стимулирования инвестиционной активности, ускорения экономического роста.*

Ключевые слова*: история налогообложения имущества организаций, налог на имущество организаций, кадастровая стоимость, недвижимое имущество, ставка налога, льготы.*

История российского налогообложения имущества насчитывает полтора века.

В российской практике налог на имущество появился в XIX веке с принятием Устава о прямых налогах в 1863 году.

С 1 января 1863 года вместо подушной подати был введен налог с недвижимых имуществ в городах, посадах и местечках. «С недвижимых имуществ, как находящихся в черте города, посада или местечка, так и состоящих вне этой черты, на городской земле (жилые дома с принадлежащими к ним дворами и постройками, фабрики, заводы, бани и вообще строения разного рода, складочные места и пустопорожние земли, огороды, сады, оранжереи и прочие), взимается особый в государственный доход налог во всех городах, посадах и местечках, подлежащих оному на основании правил...» [3, с. 140].

Налоги и сборы с недвижимых имуществ относились к прямым налогам и включали в себя:

1) государственный поземельный налог;
2) налог с недвижимых имуществ в городах, посадах и местечках;

3) сбор с недвижимых имуществ в пригородных местностях г. Санкт-Петербурга на содержание полиции;

4) налоги с недвижимых имуществ в губерниях Царства Польского;

5) поземельная подать с колонистов некоторых местностей;

6) государственная оброчная и поземельная подать в губерниях Сибири и областях Акмолинской, Семипалатинской, Семиреченской, Уральской и Тургальской;

7) государственная оброчная подать в Закавказье и в Терской и Кубанской областях.

Таким образом, система имущественного налогообложения основывалась на взимании так называемого налога на недвижимость, который уплачивался в зависимости от местонахождения и вида объекта недвижимости. В городах с объектов капитального строительства взимался налог с недвижимых имуществ, в сельской местности – государственный поземельный налог.

Это были прямые налоги с населения и юридических лиц.

До 1875 года недвижимые имущества оценивались произвольно. Определение податной и наемной стоимости недвижимости производилось по ее внешнему виду и личному мнению налогоплательщика. Налог взимался по разным окладным ставкам.

Налог с недвижимых имуществ также назывался раскладочным. Для исчисления окладов проводилась регулярная раскладка налога между губерниями, между городами и между владениями, подлежащими налогообложению.

Однако, при этом отсутствовали единые правила определения налоговой базы. Право применять тот или иной метод обсчета было предоставлено самим земствам.

8 июня 1893 года был принят закон «О производстве оценочных работ». Согласно закону оценка земель и прочего недвижимого имущества во всех земских губерниях проводилась по единой схеме для раскладки не только местных, но и государственных налогов. С этой целью здесь были созданы губернские и уездные оценочные комиссии, в состав которых вошли государственные чиновники различных ведомств, представители органов самоуправления.

Критериями для оценки были стоимость недвижимости как материального объекта и доходность объекта – уровень прибыльности недвижимости, введенной в коммерческий оборот. При некоторых различиях в деталях, все земства придерживались одного метода исчисления прибыли – по способу «выручка минус затраты», на котором и базировалась общая оценка собственности [2, с. 23].

Таким образом, был внедрен подход к определению налоговой базы исходя из оценочной или, проводя аналогию с современными понятиями, кадастровой стоимости объекта. Вновь такая система взимания налога начала применяться в Российской Федерации спустя 139 лет лишь в 2014 году. Регионы России получили право ввести на своих территориях налогообложение по кадастровой стоимости отдельных видов имущества юридических лиц, а с 2015 года – по налогу на имущество физических лиц.

В начале 1890-х годов городскими и земскими учреждениями определяются расходы по содержанию каменных построек в 24–80% валового

дохода от их использования или сдачи в аренду, деревянных строений 40–80%. Доходность городских имуществ на практике земств колебалась от 2% до 20%, но большинство – порядка 5–7%.

При определении доходности городского недвижимого имущества во внимание принималась, как правило, средняя плата за аренду помещений за вычетом необходимых расходов на содержание зданий. Поэтому все городские строения были разбиты на категории с учетом местоположения, типов домов (каменные или деревянные), их объемов (большие или малые) и состояния (ветхие или новые постройки). Именно от этих параметров зависела арендная плата, а стало быть, и доход владельца.

В тех случаях, когда доходность от сдачи в наем по различным причинам не могла быть установлена, процентная ставка налога исчислялась исходя из стоимости имущества с учетом средней доходности усадебной земли, где находились дома и прочие сооружения [2, с. 24].

Нормы исчисления доходности варьировались в пределах от 3% до 6%.

Для примера, в Уфимском Губернском земстве доходность городских имуществ (отношение суммы сбора к оценочной стоимости) в 1913 году составила 4% [5]. Окладной сбор взимался с жилых и торговых помещений по ставке 10% и с чистой доходности, определенной посредством скидок из валовой доходности на расходы по содержанию имуществ, в размере 55% – с каменных, 60% – со смешанных и 65% – с деревянных построек, с фабричных торгово-промышленных заведений и машин – 1% от стоимости, с пустопорожних мест, садов, огородов – 0,5% от стоимости.

В отношении сельских построек, если они не сдавались в наем, применялся метод исчисления стоимости имущества с учетом средней доходности приусадебной земли, но ставка сбора составляла 6%.

Законом «О государственном налоге с недвижимого имущества в городах, посадах и местечках» от 6 июня 1910 года была установлена единая для всех 6%-ная ставка налога с недвижимой собственности. При этом пять шестых от общей суммы стало поступать в казну, а оставшаяся часть в органы местного самоуправления на цели благоустройства.

Можно сказать, что применен принцип формирования в доходной части бюджета специального фонда, формируемых за счет зачисления так называемых «окрашенных» доходов. В настоящее время бюджетное законодательство Российской Федерации по такому принципу формируются дорожные фонды, средства которых в объеме поступивших конкретных налогов и сборов направляются на финансирование строительства и содержания дорог и объектов дорожного хозяйства.

С 1910 года Россия перешла на исчисление налога по единой ставке с законодательно установленными критериями определения налоговой базы исходя из стоимости материального объекта недвижимости и его доходности либо земельного участка, на котором он расположен. Налоговая нагрузка справедливо распределялась между бедными гражданами и крупными собственниками.

После повышения ставки общая сумма поступлений налога по России в 1912 году по сравнению с 1911 годом увеличилась на 17 млн руб. или на 85%, составив 20 млн руб. Для сравнения, в бюджет Уфимского Губернского земства в 1910 году поступило 868,3 тыс. руб. налога с городских

имуществ. Эти сборы составляли 62,5% всех доходов земства. Согласно смете расходов и доходов Уфимского Губернского земства на 1911 год предполагалось получить уже на 18% больше или 1 012,1 тыс. руб. сборов с недвижимых имуществ. На 1913 год было назначено к поступлению уже 1245,5 тыс. руб., что на 23% выше 1911 года [7].

Во время пребывания у власти Временного Правительства в 1917 году после февральской революции налоговые поступления с городских недвижимых имуществ упали на 41%. Недоимка по налогу составила 24%. В это время катастрофически росла эмиссия бумажных денег и уже не могла полностью покрывать бюджетный дефицит.

Следует отметить, что от уплаты налога были освобождено имущество, оклад с которого не превышал 2 руб. в год [4, с. 93]. То есть, применялся подход предоставления налоговых льгот независимо от категории налогоплательщика. Прежде всего, учитывалась сопоставимость размера налога и расходов на администрирование платежей.

Частично данный принцип реализован в статье 52 НК РФ. Если общая сумма налогов, начисленных налогоплательщику – физическому лицу, составляет менее 100 рублей, то налоговое уведомление налогоплательщику направляется только в том году, по окончании которого налоговый орган теряет право его направить (три предшествующих года). Действующим законодательством по-прежнему не учитывается сопоставимость платежа и расходов на администрирование. Помимо почтовых расходов возникают издержки на обеспечение деятельности налоговых инспекторов в части контроля сумм и сроков действия данных 100-рублевых обязательств.

Что касается современных освобождений от уплаты налога, то налоговые льготы установлены по категориям плательщиков. Зачастую, существенность налоговых льгот незначительна.

С установлением советской власти налоговая система претерпела значительные преобразования. Первое время после Октябрьской революции преобладали контрибуции и старые виды налогов. Налог с имуществ взимался с национализированных и муниципализированных городских недвижимых имуществ.

В начале 1919 года Коллегия Народного комиссариата финансов наметила устранение множественности налогов и замену их единым подоходно-поимущественным налогом. В итоге, была перестроена система подоходного и промыслового налогов, а поземельный налог, налог с недвижимых имуществ и налог с наследства вовсе отменены.

30 октября 1918 года декретом Всесоюзного центрального исполнительного комитета (ВЦИК) был введен так называемый «чрезвычайный 10-миллиардный революционный налог», обложению которым подлежали только имущее население с доходом более 1500 руб. в месяц [5, с. 66]. Был введен натуральный налог, проводилась продразверстка.

18 ноября 1920 года Совет Народных Комиссаров одобрил проект декрета об отмене денежных налогов.

3 февраля 1921 года постановлением ВЦИК приостановлено взимание всех налогов. Потребности государства удовлетворялись за счет трудовой повинности крестьян и городского населения, а также формирования необходимого объема продуктов по продразверстке.

Очередной этап налогообложения имущества начался только в ходе восьмой пятилетки (1966–1970 гг.) в соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства» от 4 октября 1965 года.

Имущество предприятия, которое находилось в собственности государства, считалось как сданное в аренду. Предприятие вносило как-бы арендную плату – плату за фонды. Плата за основные производственные и оборотные средства была установлена для предприятий, переведенных на новую систему планирования и стимулирования. Она составляла 6% от стоимости фондов для всех и 3% для малорентабельных предприятий [6, с. 133].

Плата предприятий за фонды составляла примерно 14% балансовой прибыли в 1967–1968 гг. или 25% всей суммы поступлений в бюджет от прибыли предприятий, работавших по новой системе планирования и стимулирования.

Плата за производственные основные фонды рассматривалась как форма распределения прибыли и являлась очередным механизмом изъятия доходов в бюджет. В ходе десятой пятилетки (1976–1980 годов) данную плату вносили все предприятия самостоятельно. Исключение составляли временно планово-убыточные предприятия. Для высокодоходных производителей табака, сигарет, папирос и других норма платы повышена до 10% [6, с. 144].

При этом задача обеспечения рационального использования производственных фондов, стимулирования ввода в действие новых не решалась. Многие предприятия старались избавиться от необходимости вносить плату за фонды или минимизировать платежи. В 1981–1985 годы в Министерстве электротехнической промышленности СССР было освобождено от взносов платы за фонды 63% предприятий, в Министерстве тяжелого машиностроения СССР – 42%. Часть предприятий вместо платы за фонды вносили часть прибыли, определенную путем норматива от расчетной прибыли [6, с. 151].

Налоговая нагрузка не учитывала размеры и состояние основных фондов. При данном подходе заинтересованность предприятий в обеспечении прибыльной деятельности отсутствовала.

В 1986 году плата за фонды отменена. Все платежи свелись к единому нормативу отчислений от балансовой прибыли.

Новая история налогообложения имущества юридических лиц началась с приятием Закона РСФСР от 13 декабря 1991 года №2030–1 «О налоге на имущество предприятий». Налог стал региональным.

Объектом налогообложения было определено имущество предприятия в его стоимостном выражении, находящееся на балансе этого предприятия, то есть его среднегодовая стоимость.

Предельная налоговая ставка не могла превышать 0,5% от налогооблагаемой базы. Конкретные ставки налога на имущество предприятий, определялись в зависимости от видов деятельности предприятий Верховными Советами республик в составе РСФСР, краевыми и областными Советами народных депутатов. То есть, применен подход всеобщего обложения имущества организаций, но по минимальной ставке.

Затем в 1995 году предельная ставка повысилась до 1%, а затем – до 2%.

Платежи зачислялись в республиканский бюджет республики в составе РСФСР, краевой, областной бюджеты края, области, областной бюджет автономной области, окружной бюджет автономного округа, в районный бюджет района или городской бюджет города по месту нахождения предприятия. В 1995 году распределяться налог по уровням бюджетов стал равными долями. Такой подход, обеспечивал местные органы власти реальными источниками доходов для исполнения возложенных полномочий.

Кроме того, впервые был определен перечень налоговых льгот по категориям, а также предоставлены права регионам расширять льготы.

Данный закон утратил силу с 1 января 2004 года в связи с принятием Федерального закона от 11.11.2003 №139-ФЗ. А именно, раздел IX части второй НК РФ был дополнен новой главой 30 «Налог на имущество организаций».

Налог остался региональным, но изменилась система распределения по уровням бюджетов. Эти доходы в полном объеме подлежат зачислению в бюджеты субъектов Российской Федерации.

Налоговая база определялась по среднегодовой стоимости движимого и недвижимого имущества, учитываемого на балансе в качестве объектов основных средств. Максимальная налоговая ставка установлена в размере 2,2%. Плательщиками являлись российские и иностранные организации. Изначально был установлен перечень из 18 льгот категорий.

Значимые изменения произошли только спустя 9 лет в 2012 году в связи с исключением движимого имущества из-под налогообложения, введением пониженных ставок для отдельных объектов. Правительство России определило данную меру в качестве действенного инструмента модернизации основных фондов.

С 2014 года вступил в силу новый порядок определения налоговой базы в отношении отдельных объектов недвижимого имущества. Согласно статье 378.2 НК РФ новая система распространяется лишь на отдельные виды имущества организаций [1]: административно-деловые и торговые центры (комплексы), помещения для размещения офисов, торговых объектов, объектов общественного питания и бытового обслуживания, недвижимости иностранных организаций. Всего, такие решения к концу 2016 года были приняты в 65 субъектах Российской Федерации. С 2015 года в ряде субъектов Российской Федерации по кадастровой стоимости стал взиматься налог на имущество физических лиц. С 2017 года налогообложение недвижимости исходя из кадастровой стоимости осуществляется в 72 субъектах Российской Федерации.

С этого момента начал осуществляться постепенный переход к налогообложению исходя из приближенной к рыночной стоимости имущества. По сути, введен уравнительный подход к определению налоговой базы нового и старого имущества. Стало учитываться месторасположение объекта и степень оснащенности данной местности инженерной и социально-культурной инфраструктурой.

В целом исследование показало спиралевидное развитие налогообложения имущества в России. В XXI веке начинают внедряться принципы,

действовавшие в конце XIX и начале XX веков. Среди них: переход к налогообложению исходя из кадастровой стоимости, действие единой налоговой ставки, возможность зачисления поступлений в бюджеты разных уровней, вывод из-под налогообложения движимого имущества. Вместе с тем, представляет интерес более детального изучения закона 1983 года «О производстве оценочных работ» с точки зрения критериев оценки и организации оценочной деятельности.

Список литературы

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 №117-ФЗ (ред. от 19.02.2018).
2. Волкова Т.И. Финансовое обеспечение земских органов самоуправления в России: текст лекций. – Ярославль: ЯрГУ, 2012 – 64 с.
3. Дегтярев А.Н. Государственное управление финансами в Башкирии. Ч. 1 (Уфимская губерния) / А.Н. Дегтярев, Ш. Мухамедина. – М.: Изд-во экономико-правовой литературы, 2011. – 300 с.
4. История Министерства финансов России. В 4 т. Т. 1 / Авт. коллектив; глав. ред. А.Л. Кудрин. – М.: Инфра-М, 2002. – 464 с.
5. История Министерства финансов России. В 4 т. / Авт. коллектив; глав. ред. А.Л. Кудрин. – М.: Инфра-М, 2002. – 512 с.
6. История Министерства финансов России. В 4 т. Т. 3 / Авт. коллектив; глав. ред. А.Л. Кудрин. – М.: Инфра-М, 2002. – 352 с.
7. Смета расходов и доходов Уфимского Губернского Земства на 1911 год. – Уфа: Электрическая типография Т-ва «Печать», 1911. – 443 с.

Питерская Людмила Юрьевна
д-р экон. наук, заведующая кафедрой
Тухтарова Ирина Станиславовна
студентка
Романкевич Алёна Александровна
студентка

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина»
г. Краснодар, Краснодарский край

АНАЛИЗ КРЕДИТОВАНИЯ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ В РОССИИ И ЕГО ПРОГНОЗ

Аннотация*: в статье авторами проведен анализ кредитования физических лиц в России, а также прогноз его развития. Исследователи пришли к выводу, что рынок кредитования физических лиц развивается достаточно динамично, растут объемы кредитования и объемы задолженности по кредитам физических лиц.*

Ключевые слова*: кредитование, банковская услуга, тенденции, динамика, физические лица, прогноз, просроченная задолженность, заемщик.*

Кредитование физических лиц является одной из ведущей банковской услугой, рынок кредитования за 7 лет динамично развивался (рисунок 1).

Как видно из представленных данных кредитование велось как в рублях, так и в валюте. В целом за исследуемые 7 лет объемы кредитования в рублях выросли в 1,7 раза и составили 9132509 млн руб. в 2017 году, в то же время в иностранной валюте рынок кредитов претерпевает сокращение, которое составило 32% и объемы валютных кредитов составили в 2017 году уже 101217 млн руб. В целом рублевое кредитование демонстрирует тенденции роста, а в валютном кредитовании – тенденция снижения.

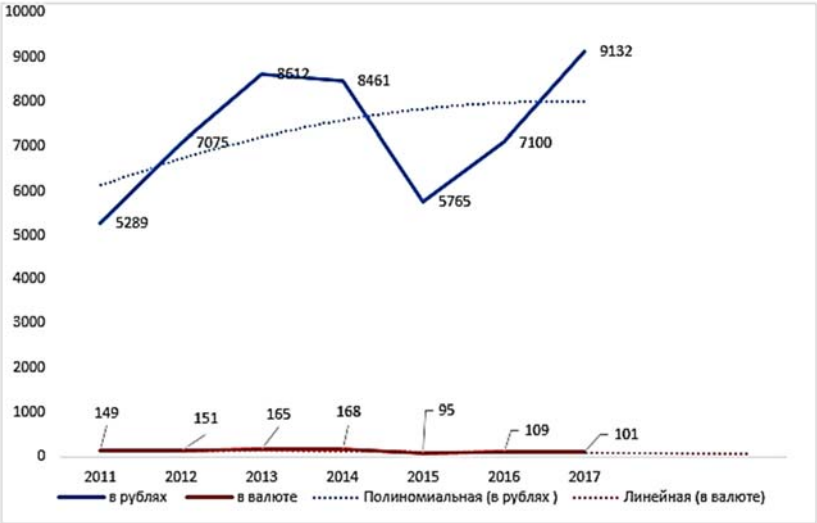

Рис. 1. Динамика кредитов физическим лицам по России, млрд руб.

Задолженность по кредитам в рублях возросла более чем в 2 раза, а в валюте снизилась почти в 3 раза, что соответствует тенденциям роста рублевых займов и тенденции к спаду в валютном эквиваленте.

Важной проблемой кредитования физических лиц является просроченная задолженность заемщиков. На рисунке 2 рассмотрены изменения просроченной задолженности по кредитам физических лиц в рублях и валюте.

За исследуемый период просроченная задолженность в рублях возросла более чем в 3 раза и составила в 2017 году 813 млрд руб. При этом рост удельного веса просроченной задолженности составил с 4,7% в 2011 году до 6,8% в 2017 году. Если рассматривать пророченную задолженность в валюте, наблюдается очень высокий уровень удельного веса просроченной задолженности, который изменился с 14,5% в 2011 году до 33,4% в 2017 году.

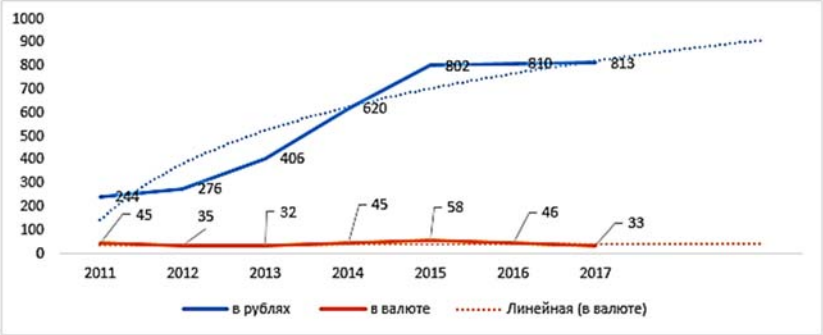

Рис. 2. Динамика просроченной задолженности кредитов физическим лицам по России, млрд руб.

Анализ темпов прироста удельного веса просроченной задолженности выявил, в рублях до 2015 года наблюдались достаточно высокие темпы роста просроченной задолженности в рублях, но 2016 и 2017 наблюдается некоторая стабилизация процесса. Что касается темпов прироста просроченной задолженности в валюте, то отмечается тенденция роста темпов прироста задолженности до 2016 года, а потом темпы прироста резко снизились, что объясняется снижением объёмов кредитования и задолженности по кредитам в валюте.

На основании выявленных тенденций нами был рассчитан прогноз изменения некоторых индикаторов развития рынка кредитования физических лиц (таблица 1).

Таблица 1

Прогноз индикаторов рынка кредитования физических лиц

Показатели	2017	Уравнение	Прогноз, 2018
Кредиты физическим лицам в рублях, млрд руб.	9132	$y = -57{,}976x^2 + 775{,}67x + 5404{,}6$ $R^2 = 0{,}233$	8899
Кредиты физическим лицам в валюте, млрд руб.	101	$y = -10{,}643x + 176{,}57$ $R^2 = 0{,}5407$	90,9
Задолженности кредитов физическим лицам в рублях, млрд руб.	12035	$y = 5751{,}9e^{0{,}117x}$ $R^2 = 0{,}7567$	13350,1
Задолженности кредитов физическим лицам в валюте, млрд руб.	101	$y = -27{,}5x + 337{,}14$ $R^2 = 0{,}6107$	117
Просроченная задолженность в рублях, млрд руб.	813	$y = 349{,}97\ln(x) + 141{,}06$ $R^2 = 0{,}878$	950,2

Удельный вес просроченной задолженности кредитов физическим лицам, %	6,8	$y = -0{,}0107x^2 + 0{,}7179x + 3{,}1143$ $R^2 = 0{,}6806$	8.1

В целом, считаем необходимым сделать ряд выводов по развитию рынка кредитования физических лиц в России.

1. Рынок кредитования физических лиц развивается достаточно динамично, растут объемы кредитования и объемы задолженности по кредитам физических лиц. По прогнозам кредиты физических лиц в 2018 году составят около 9,0 трлн руб., в тоже время объемы кредитования и задолженности в валюте имеют явную тенденцию снижения, они составят 91 млрд руб.

2. Задолженность по кредитам в рублях в 2018 году может составить 13,3 трлн руб., а в валюте составит 117 млрд руб.

3. Рынок кредитования физических лиц характеризуется ростом просроченной задолженности, наблюдаются так же рост темпов прироста просроченной задолженности в валюте. Пророченная задолженность в рублях может составить 950 млрд, а ее удельный вес в объеме задолженности – 8%.

Список литературы

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации: принят Гос. Думой 21 октября 1994 г.: по сост. на 12 августа 2005 г. – М.: ООО «ТК Велби»; Проспект, 2005. – 448 с.

2. Положение Банка России от 31.08.1998 г. №54-П «О порядке предоставления (размещения) кредитными организациями денежных средств и их возврата (погашения)». Зарегистрировано в Минюсте РФ 29 сентября 1998 г. №1619 (в ред. Положения, утв. ЦБ РФ 27.07.2001 N 144-П) // Вестник Банка России. – 1998. – №9. – С. 2–15.

3. Степанова О.А. Потребительское кредитование в России: проблемы и пути решения / О.А. Степанова, С.А. Орлова, Т.В. Шпортова // Фундаментальные решения. – 2015. – №2.

4. Национальное бюро кредитных истори («НБКИ»). Аналитика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://arb.ru/banks/analitycs/v_yanvare_2018_goda_byl_otmechen_znachitelnyy_rost_vydachi_roznichnykh_kreditov_-10182437

5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.bankir.ru

6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cbr.ru

7. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.wikipedia.ru

8. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.tadviser.ru/index.php/Статья:Кредитование_в_России_просроченные_долги,_задолженность

Питерская Людмила Юрьевна
д-р экон. наук, заведующая кафедрой
Тухтарова Ирина Станиславовна
студентка
Романкевич Алёна Александровна
студентка

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный
университет им. И.Т. Трубилина»
г. Краснодар, Краснодарский край

РАЗВИТИЕ И ПРОГНОЗ РЫНКА КРЕДИТОВАНИЯ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ

Аннотация*: в статье рассмотрен вопрос развития и приведен прогноз рынка кредитования физических лиц в Краснодарском крае. Авторы пришли к выводу, что как в России, так и в Краснодарском крае будет наблюдаться в краткосрочной перспективе рост объемов кредитования и рост удельного веса просроченной задолженности и объемов задолженности.*

Ключевые слова*: развитие рынка кредитования, прогноз развития, кредитование физических лиц, Краснодарский край.*

Банковский сектор Краснодарского края занимает одно из ведущих мест в Южном федеральном округе как по количеству кредитных организаций, так и по параметрам их деятельности. В структуре ресурсов кредитных организаций, расположенных на территории Краснодарского края, преобладает региональная сеть филиалов Сбербанка – 59%, краевые банки занимают сектор 22%, а на инорегиональные банки приходится 19%.

В Краснодарском крае рынок кредитования физических лиц так же за исследуемый период развивался стремительно и динамично. На рисунке 1 представлены изменение этого рынка за исследуемой период (с 2011 по 2017 годы). Как видно из представленных данных кредитование велось как в рублях, так и в валюте. В целом за исследуемые 7 лет объемы кредитования в рублях выросли почти в 2 раза и составили 287 трлн руб. в 2017 году, в то же время в иностранной валюте рынок кредитов претерпевает сокращение, которое составило 64% и объемы валютных кредитов составили в 2017 году составили 629 млн руб. Таким образом наблюдается в рублевом кредитовании тенденция роста, а в валютном кредитовании тенденция снижения.

Рис. 1. Динамика кредитов физических лиц
в Краснодарском крае, млрд руб.

Задолженность по кредитам физических лиц в рублях возросла более чем в 2,6 раза, а в валюте снизилась почти на 70%.

На рисунке 2 рассмотрены изменения просроченной задолженности по кредитам физических лиц в рублях и валюте.

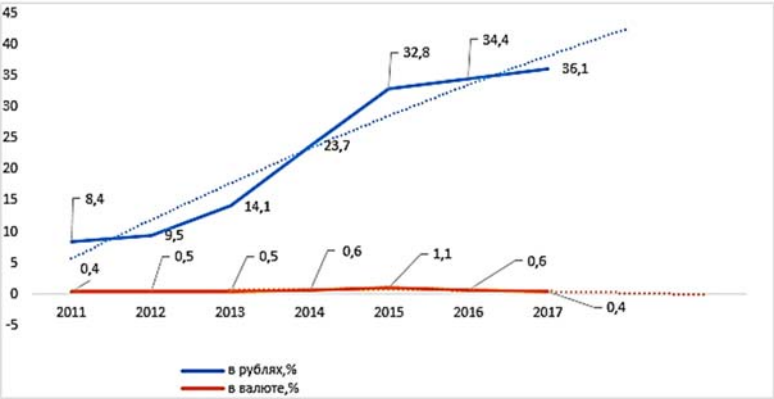

Рис. 2. Динамика просроченной задолженности кредитов
физических лиц в Краснодарском крае, млрд руб.

Анализ данных выявил, что просроченная задолженность в рублях возросла более чем в 3раза и составила в 2017 году 36 млрд руб. Наблюдается так же рост удельного веса просроченной задолженности, причем удельный вес просроченной задолженности вырос в рублях с 6,0% в 2011 году до 9,1% в 2017 году. Следует отметить, что это в 1,5 раза выше, чем в целом по России. Что касается пророченной задолженности в валюте, то

здесь наблюдается более негативная ситуация. Так в 2017 года она составила 427 млн руб. Наблюдается катастрофический высокий уровень удельного веса просроченной задолженности, который изменился с 10,4% в 2011 году до 44,9% в 2017 году. За исследуемый период прирост просроченной задолженности в валюте составил почти 34,5%. Это так же почти в 1,7 раза выше, чем в среднем по России.

Анализ темпов прироста удельного веса просроченной задолженности выявил, в рублях до 2015 года наблюдались достаточно высокие темпы роста просроченной задолженности в рублях, но 2016 и 2017 наблюдается некоторая стабилизация процесса. Темпы прироста просроченной задолженности в валюте снизились, что объясняется снижением объёмов кредитования и задолженности по кредитам в валюте.

На основании выявленных тенденций нми были рассчитаны прогнозы развития основных индикаторов рынка кредитования физических лиц в Краснодарском крае (таблица 1).

Таблица 1

Прогноз индикаторов рынка кредитования физических лиц в Краснодарском крае

Показатели	2017	Уравнение	Прогноз, 2018
Кредиты физическим лицам в рублях, млрд руб.	287,1	$y = -3{,}3833x^2 + 39{,}088x + 137{,}19$ $R^2 = 0{,}62718$	292,9
Кредиты физическим лицам в валюте, млрд руб.	0,6	$y = -0{,}2071x + 1{,}6857$ $R^2 = 0{,}725$	0.2
Задолженности кредитов физическим лицам в рублях, млрд руб.	397,7	$y = -8{,}7012x^2 + 104{,}64x + 64{,}357$ $R^2 = 0{,}9111$	401,2
Задолженности кредитов физическим лицам в валюте, млрд руб.	0,95	$y = -0{,}3125x + 3{,}5143$ $R^2 = 0{,}6099$	1,02
Просроченная задолженность в рублях, млрд руб.	36,1	$y = -0{,}1548x^2 + 6{,}6524x - 0{,}8$ $R^2 = 0{,}9434$	43,1
Удельный вес просроченной задолженности кредитов физическим лицам, %	9,1	$y = 0{,}1024x^2 + 0{,}1238x + 4{,}5286$ $R^2 = 0{,}6985$	12,1

В целом, можно сделать выводы по развитию рынка кредитования физических лиц в Краснодарском крае.

1. Рынок кредитования физических лиц в Краснодарском крае развивается стабильно и динамично, растут объемы кредитования и объемы за-

долженности по кредитам физических лиц. Объемы кредитования и задолженности в валюте имеют явную тенденцию снижения, рынок кредитования в валюте сжимается. Объем кредитования физических лиц в 2018 году составит193 млрд руб., в валюте – 0,2 так как наблюдается сжатие рынка валютного кредитования.

2. Рынок кредитования физических лиц в Краснодарском крае так же характеризуется ростом задолженности, которая к 2018 году составит по прогнозам 401,2 млрд руб.

3. Наблюдаются так же рост просроченной задолженности в рублях и в валюте. К 2018 году уровень просроченной задолженности может составить в рублях 43,1 млрд руб., а удельный вес просроченной задолженности может составить 12,1%.

Таким образом, как в России, так и в Краснодарском крае будет в краткосрочной перспективе наблюдаться рост объемов кредитования и рост удельного веса просроченной задолженности и объемов задолженности.

Что касается кредитования физических лиц в валюте, то при росте просроченной задолженности по старым кредитам, объемы кредитов будут сжиматься.

Список литературы

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации: принят Гос. Думой 21 октября 1994 г.: по сост. на 12 августа 2005 г. – М.: ООО «ТК Велби»; Проспект, 2005. – 448 с.

2. Положение Банка России от 31.08.1998г. №54-П «О порядке предоставления (размещения) кредитными организациями денежных средств и их возврата (погашения)». Зарегистрировано в Минюсте РФ 29 сентября 1998 г. №1619 (в ред. Положения, утв. ЦБ РФ 27.07.2001 №144-П) // Вестник Банка России. – 1998. – №9. – С. 2–15.

3. Степанова О.А. Потребительское кредитование в России: проблемы и пути решения / О.А. Степанова, С.А. Орлова, Т.В. Шпортова // Фундаментальные решения. – 2015. – №2.

4. Национальное бюро кредитных истори («НБКИ»). Аналитика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://arb.ru/banks/analitycs/v_yanvare_2018_goda_byl_otmechen_znachitelnyy_rost_vydachi_roznichnykh_kreditov_-10182437

5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.bankir.ru

6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cbr.ru

7. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.wikipedia.ru

8. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.tadviser.ru/index.php/Статья:Кредитование_в_России_просроченные_долги,_задолженность

МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ

Полещук Ольга Митрофановна
д-р техн. наук, профессор
ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана»
г. Москва

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ Z-ЧИСЕЛ ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ВЫСОКОЙ СТЕПЕНИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Аннотация*: в настоящее время все больше внимания уделяется проблеме выбора оптимального решения в условиях неопределенности высокого порядка, которая свойственна задачам экономической сферы. Для формализации таких неопределенностей в 2011 году профессор Лотфи Заде ввел понятие Z-числа, которое является упорядоченной парой нечетких чисел Z = (A, B). В этой паре A – ограничение на значения некоторой нечеткой переменной X (X есть A), а B представляет собой оценку уверенности в том, что X есть A. В статье рассмотрен практический пример, который показывает эффективность использования Z-чисел для принятия решений в условиях высокой степени неопределенности.*

Ключевые слова*: неопределенность высокого порядка, поддержка принятия решений, z-число.*

В задачах экономической сферы достаточно часто необходимо формализовать и обработать информацию, которая характеризуется высокой степенью неопределенности. Например, «доход компании в следующем году составит около 1000000 у.е., почти уверен» или «убытки будут небольшими, вероятность выше среднего». Для формализации такой информации в 2011 году профессор Лотфи Заде ввел понятие *Z*-числа [1].

Z-числом называется упорядоченная пара нечетких чисел $Z = (A, B)$. Первое нечеткое число *A* – это значение, которое принимает некоторая нечеткая переменная *X*. Второе нечеткое число *B* является показателем надежности (достоверности) первого числа. Другими словами, второе нечеткое число выражает значение уверенности (возможности, вероятности), что нечеткая переменная *X* принимает значение *A*. Как правило, числа *A* и *B* описываются на естественном языке. Пример: *Z* = (около 45 минут, очень уверен).

Согласно [2] нечетким множеством $\widetilde{A}$ называется множество пар вида $\{(x, \mu_{\widetilde{A}}(x)) : x \in X\}$, где $\mu_{\widetilde{A}}(x) : X \to [0,1]$ – функции принадлежности $\widetilde{A}$.

Нечетким числом называется нечеткое множество $\{(x, \mu_{\widetilde{A}}(x)) : x \in R\}$, где $\mu_{\widetilde{A}}(x) : R \to [0,1]$

Нечеткой переменной называется тройка

$$\{X, U, \widetilde{A}\},$$

где X – название переменной; U – область ее определения (универсальное множество); $\widetilde{A}$ – нечеткое множество универсального множества, описывающее возможные значения нечеткой переменной [3].

Будем предполагать, что некоторая компания заинтересована двумя направлениями развития своего бизнеса. При этом предлагаются три возможных варианта: C_1 – развивается только первое направление, C_2 – развивается только второе направление и C_3 – развиваются оба направления. Расходы на развитие первого направления составляют 200 000 у.е., расходы на развитие второго направления составляют 170 000 у.е. Если компания выбирает первое направление развития, то доход может составить 610 000 у.е. (высокий уровень дохода – S_1), 290 000 у.е. (средний уровень дохода – S_2) и 180 000 у.е, (низкий уровень дохода – S_3). Если компания выбирает второе направление развития, то доход может составить 460 000 у.е. (высокий уровень дохода – S_4), 270 000 у.е. (средний уровень дохода – S_2) и 150 000 у.е, (низкий уровень дохода – S_3). Если компания выбирает оба направления развития, то доход может составить 860 000 у.е. (высокий уровень дохода – S_1), 470 000 у.е. (средний уровень дохода – S_2) и 250 000 у.е, (низкий уровень дохода – S_3). Эксперты компании вполне уверены, что вероятность высокого и среднего уровня доходов составляет соответственно около 0,30 и 0,50. Необходимо принять решение о выборе наилучшего варианта развития компании.

Перейдем к формальному описанию рассматриваемой проблемы. Нечеткая информация в задаче будет формализована Z-числами [1]. Варианты развития компании: $C = \{C_1, C_2, C_3\}$. C_1 – развивается только первое направление, C_2 – развивается только второе направление и C_3 – развиваются оба направления. Множество возможных состояний: $\mathrm{S} = \{\mathrm{S}_1, \mathrm{S}_2, \mathrm{S}_3\}$, где S_1 – высокий уровень дохода, S_2 – средний уровень дохода, S_3 – низкий уровень дохода. Вероятности состояний соответственно описываются Z-числам $Z_{P(S_1)_1}$ = (около 0.3, вполне уверен), $Z_{P(S_2)_1}$ = (около 0.5, вполне уверен), $Z_{P(S_3)_1}$ = (около 0.2, вполне уверен).

Набор возможных исходов: X = {(низкий, вероятно), (выше низкого, вероятно), (средний, вероятно), (ниже в сравнении с высоким, вероятно), (высокий, вероятно)}.

Нечеткая информация о значениях лингвистических переменных и вероятностях их появления приведена в таблице 1.

Таблица 1

Значения лингвистических переменных и их вероятности

	S_1 (около 0.3, вполне уверен)	S_2 (около 0.5, вполне уверен)	S_3 (около 0.2, вполне уверен)
C_1	(высокий, вероятно)	(средний, вероятно)	(низкий, вероятно)
C_2	(ниже в сравнении с высоким, вероятно)	(средний, вероятно)	(низкий, вероятно)
C_3	(высокий, вероятно)	(выше низкого, вероятно)	(низкий, вероятно)

Лингвистической переменной [4] называется пятерка $\{X, T(X), U, V, H\}$, где X – название переменной; $T(X) = \{X_i, i = \overline{1,m}\}$ – терм-множество переменной X, то есть множество термов или названий лингвистических значений переменной X (каждое из этих значений – нечеткая переменная со значениями из универсального множества U); V – синтаксическое правило, порождающее названия значений лингвистической переменной X; H – семантическое правило, которое ставит в соответствие каждой нечеткой переменной с названием из $T(X)$ нечеткое подмножество универсального множества U.

Соответствующая матрица решений на основе Z-чисел приведена в таблице 2.

Таблица 2

Матрица решений

	S_1	S_2	S_3
	Z_{41}	Z_{42}	Z_{43}
C_1	Z_{11}	Z_{12}	Z_{13}
C_2	Z_{21}	Z_{22}	Z_{23}
C_3	Z_{31}	Z_{32}	Z_{33}

Построение функций принадлежности Z-чисел осуществляется на основе методов построения функций принадлежностей для обычных нечетких чисел и лингвистических переменных [6–8]. Существуют разные методы построения, связанные со способами получения информации. Исходная информация может быть статистической [7, 8] или полученной на основе прямого опроса эксперта или группы экспертов [6]. Функции принадлежности Z-чисел из таблицы 2 строятся на основе методов, разработанных в [6].

Перейдем к решению задачи. Сначала необходимо определить неизвестные Z-число, исходя из вероятности $Z_{P(S_1)_1} = Z_{41} = (A_{41}, B_{41})$, $Z_{P(S_2)_1} = Z_{42} = (A_{42}, B_{42})$, $Z_{P(S_3)_1} = Z_{43} = (A_{43}, B_{43})$. Поскольку $Z_{P(S_3)_1}$ полностью определяется через $Z_{P(S_1)_1}$ и $Z_{P(S_2)_1}$, то степень

надежности B_{43} будет такой же, как и степени надежности B_{41} и B_{42}. Поэтому для окончательного определения $= Z_{43} = (A_{43}, B_{43})$ необходимо вычислить A_{43} на основе A_{41} и A_{42}. Для вычисления A_{43} используем подход, предложенный в [5].

Основываясь на полученных ранее Z-числах, вычислим ожидаемую полезность для каждого из вариантов $C = \{C_1, C_2, C_3\}$ следующим образом:

$$Z_{U(C_1)} = Z_{11} \times Z_{41} + Z_{12} \times Z_{42} + Z_{13} \times Z_{43},$$
$$Z_{U(C_2)} = Z_{21} \times Z_{41} + Z_{22} \times Z_{42} + Z_{23} \times Z_{43},$$
$$Z_{U(C_3)} = Z_{31} \times Z_{41} + Z_{32} \times Z_{42} + Z_{33} \times Z_{43}.$$

Теперь необходимо выбрать наилучший вариант путем сравнения вычисленных Z-чисел. Для сравнения будем использовать подход, предложенный в [5]. В соответствии с этим принципом сначала получим степени оптимальности (degrees of optimality) трех наших вариантов:

$$do(C_1) = 1,\ do(C_2) = 0,\ do(C_3) = 0.92.$$

Как можно заметить, второй вариант не является оптимальным по Парето. Осталось сравнить первый и третий варианты. Предположим, что степень пессимизма при сравнении этих вариантов равна $\beta = 0.3$.

Тогда получим:

$$r\left(Z_{U(C_1)}, Z_{U(C_2)}\right) = 0.976 \underset{>}{\ } \frac{1}{2}\left(do\left(Z_{U(C_1)}\right) + do\left(Z_{U(C_3)}\right)\right) = 0.96 \ /$$

Таким образом, лучший вариант – C_1.

Приведенный пример показывает возможности обработки информации и принятия решений в экономической сфере в условиях неопределенности высокой степени, которая содержит нечеткость и случайность. Для формализации таких неопределенностей профессором Лотфи Заде было введено понятие *Z*-чисел. Учитывая, что для задач экономической сферы свойственно наличие экспертной информации с высокой степенью неопределенности смешанного типа, то использование *Z*-чисел открывает новые возможности поддержки принятия решений в рамках этих задач.

Список литературы

1. Zadeh L.A. A Note on Z-numbers // Information Sciences. – 2011. – №181. – P. 2923–2932.

2. Zadeh L.A. Generalized theory of uncertainty (GTU)-principal concepts and ideas // Computational Statistics & Data Analysis. – 2006. – №51 (1). – P. 15–46.

3. Полещук О.М. Z-числа и их новые возможности для моделирования реального мира / О.М. Полещук, Т.М. Чернова // Современные проблемы физико-математического образования: Сборник материалов VI Международной заочной научно-технической конференции. Государственный гуманитарно-технологический университет. – 2016. – С. 33–35.

4. Полещук О.М. О развитии систем обработки нечеткой информации на базе полных ортогональных семантических пространств // Вестник Московского государственного университета леса – Лесной вестник. – 2003. – №1. – С. 112–117.

5. Aliev R.R. Expected utility based decision making under Z-information and its application / R.R. Aliev, D.A.T. Mraiziq, O.H. Huseynov // Comput. Intell. Neurosci. – 2015. – №4. – P. 21–32.

6. Полещук О.М. Математическая модель обработки экспертных оценок // Вестник Московского государственного университета леса – Лесной вестник. – 2005. – №6. – С. 161–163.

7. Poleshuk O.M. Multiple hybrid regression for fuzzy observed data / O.M. Poleshuk, E.G. Komarov // Annual Conference of the North American Fuzzy Information Processing Society – NAFIPS'2008. – 2008. – С. 4531224.

8. Полещук О.М. Некоторые подходы к моделированию системы управления образовательным процессом // Телекоммуникации и информатизация образования. – 2002. – №3. – С. 4.

Для заметок

Для заметок

Для заметок

Научное издание

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ:
РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Сборник статей
Чебоксары, 18 мая 2018 г.

Главный редактор *Э.Н. Рябинина*
Компьютерная верстка и правка *С.Ю. Семенова*

Подписано в печать 30.05.2018 г.
Дата выхода издания в свет 08.06.2018 г.

Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Гарнитура Times. Усл. печ. л. 5,8125. Заказ К-354. Тираж 500 экз.
Издательский дом «Среда»
428005, Чебоксары, Гражданская, 75, офис 12
+7 (8352) 655-731
info@phsreda.com
https://phsreda.com

Отпечатано в Студии печати «Максимум»
428005, Чебоксары, Гражданская, 75
+7 (8352) 655-047
info@maksimum21.ru
www.maksimum21.ru