

Галкина Ю.Е.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
e-mail: econot@mivlgu.ru*

Современное состояние процессов мотивации и стимулирования труда на промышленных предприятиях

Политические, экономические и социальные изменения, происходящие в стране приводят к сдвигу в ценностных и мотивационных структурах работников предприятий. Для оценки мотивационных процессов были проведены исследования на восемнадцати предприятиях Рязанской, Нижегородской и Владимирской областей. С помощью социологического опроса изучено мнение более 2100 человек.

Анализ дал возможность выделить ценностные ориентации и мотивы труда современных работников, оценить значимость работы для них, выделить мотивационные механизмы.

Исследования выявили, что в организациях с низкой мотивацией работников, наблюдаются типовые проблемы: низкий уровень дисциплины. Неудовлетворенность работой, низкий профессиональный уровень, безынициативность, слабая связь результатов труда и его оплаты, недобросовестное отношение к труду, отсутствие возможностей для развития работников и др.

Существующие в АО «Муромский завод радиоизмерительных приборов» система стимулирования к труду формирует искаженную структуру мотивов. На предприятии преобладают не желательные мотивационные типы: инструментальный и люмпенизированный (61%), что свидетельствует о неэффективной системы мотивации на предприятии. Типичными недостатками работающих на изученных предприятиях систем оплаты труда являются уравнильность в распределении заработной платы и недостаточная её дифференциация.

В противоречие с современными условиями пришли традиционные для нашей страны тарифные системы в виде гарантированных ставок и окладов. Премии начисляются по уравнильной системе, т.е. всем. Для повышения эффективности производства необходима разработка новых подходов к организации оплаты труда.

Политика оплаты должна быть различной, дифференцированной для разных групп работников. Современная система стимулирования должна быть гибкой, изменяющейся в зависимости от категории персонала, что позволит учесть эффективность труда и нематериальные стимулы к труду.

Низкий уровень заработной платы в нашей стране, при которой работники и члены их семей испытывают постоянный недостаток самого необходимого, порождает неприязнь к труду.

Для экономического развития страны важно переломить эту традицию.

Современным решением этого вопроса является организация компенсационной оплаты труда, которая дает возможность применить системный подход к мотивации и стимулированию труда. Система позволяет разделить персонал на «стратегический» и «функциональный» с целью эффективного стимулирования.

Комплексное совершенствование оплаты труда необходимо проводить с учетом новых подходов к организации найма, аттестации и оценки труда, подготовки и повышения квалификации персонала.

Политика оплаты труда должна предусматривать прямую зависимость зарплаты работника от результатов и качества труда его самого и организации в целом. На первом этапе определяется ценность каждого рабочего места. На втором этапе персонал делится на «стратегический» (для развития предприятия) и «функциональный» (занимающийся функционированием предприятия). Структура зарплаты таких работников различна.

Фонд оплаты труда раскладывают на компоненты по каждому сотруднику. Таким образом, строится модель компенсационной политики с учетом деления на «стратегический» и «функциональный» персонал с учетом ценности каждого работника [2].

Рассматриваемая модель является одним из методов индивидуальной работы с работниками, методом их развития и инструментом оперативного руководства персоналом.

Литература

1. Abraham Maslow. A Theory of Human Motivation // Psychological Review. No 50. (1943). P. 370 – 396.
2. Катков В.М., Галкина Ю.Е. Процессы мотивации и стимулирования труда на промышленных предприятиях. – М.: ТЕЗАРУС, 2005. – 115с.

Дережа Ю.В.
Таганрогский институт управления и экономики
г. Таганрог, ул. Петровская, 47
e-mail: dereza-yu1702@yandex.ru

Совершенствование деятельности по управлению муниципальной собственностью в г. Таганроге

Эффективное управление муниципальной собственностью необходимо рассматривать как условие социально-экономического развития территории, что позволяет достичь стратегических целей развития муниципального образования. Муниципальная собственность вместе с имуществом, находящимся в государственной собственности и переданным в распоряжение органам местного самоуправления, формирует экономическую основу местного самоуправления. Однако муниципальная собственность – одна из главных статей расхода средств местных бюджетов, причем этот вид затрат чаще всего не покрывается за счет средств, полученных от её использования. Потому муниципальная собственность часто оказывается нерентабельной. Цель данной работы – изучение проблем управления муниципальной собственностью в г. Таганроге и поиск путей совершенствования управления.

Проведенный анализ проблем деятельности Комитета по управлению имуществом г. Таганрога (КУИ) показал, что на эту деятельность в политико-правовой сфере влияют следующие факторы: а) изменение законодательства в сфере государственной и муниципальной собственности; б) ужесточение государственного контроля за муниципальной собственностью; в) объемы финансирования и получение грантов. Поэтому для эффективной работы КУИ можно рекомендовать следующие мероприятия: 1) осуществление деятельности в рамках существующего законодательства и своевременное реагирование на его изменения; 2) соблюдение всех норм и правил во избежание конфликта на всех уровнях власти; 3) рациональное использования выделенных финансовых средств и привлечение дополнительных средств за счет получения грантов для содержания и реставрирования объектов муниципальной собственности.

Экономическая ситуация в стране также оказывает влияние на работу КУИ, что проявляется, во-первых, в нестабильности экономической ситуации в Ростовской области и г. Таганроге, вследствие чего увеличение цен обуславливает сокращение возможностей для приобретения новой собственности и перепродажи уже имеющейся в реестре КУИ. Во-вторых, в высоком уровне инфляции, проявляемом в росте товарных цен на собственность и также затрудняющем управление ею. В-третьих, в неблагоприятном инвестиционном климате, затрудняющем привлечение инвесторов для поддержания в должном состоянии объектов муниципальной собственности, а также в снижении объемов инвестиций и перемещении их в другие отрасли.

В социокультурном плане при планировании и реализации функций КУИ необходимо учитывать демографические тенденции, которые проявляются в увеличении населения города, в частности, трудоспособного возраста. Это приводит к увеличению средств, поступающих от налогообложения в муниципальный бюджет. Поэтому Администрация Таганрога может увеличить финансирование КУИ на выполнение таких функций, как осуществление контроля за фактическим наличием, состоянием, использованием по назначению и сохранностью муниципального имущества. Репутация организации также имеет значение для ее успешной деятельности. По результатам проведенного ранее опроса населения, были получены положительные отзывы о деятельности КУИ, состоянии муниципальной собственности и т.д. Представления СМИ также влияют на деятельности КУИ. В частности, сотрудничество с местными СМИ можно использовать для продвижения отзывов и комментариев о деятельности КУИ, а это будет способствовать получению дополнительного финансирования со стороны региональных органов власти.

В технологической сфере управления работой КУИ можно отметить, что используемые в его деятельности технологии традиционны и в ближайшем будущем существенно обновляться не будут. Потенциал инноваций в сфере управления муниципальным имуществом существует,

например, путем разработки целевых программ для управления объектами муниципальной собственности, т.е. имеется возможность внесения качественных изменений в процесс поддержания приемлемого состояния муниципальной собственности. Степень использования существующих технологий для поддержания естественного состояния муниципального имущества г. Таганрога в настоящее время достигнута высокая, и все же можно рекомендовать руководству КУИ г. Таганрога правильно и качественно использовать новые и уже имеющиеся технологии, например, в профилактико-ремонтных работах, строительных и т.д.

Таким образом, для совершенствования деятельности КУИ г. Таганрога по управлению муниципальной собственностью можно рекомендовать: 1) рациональное использование выделяемых финансовых средств и привлечение дополнительных средств за счет получения грантов для содержания и реставрирования объектов муниципальной собственности; 2) получение дополнительного финансирования из муниципального и регионального бюджетов для реализации контроля фактического наличия, состояния и использованием муниципального имущества; 3) разработку и реализацию целевых программ для управления объектами муниципальной собственности.

Ильченко И.А.
Таганрогский институт управления и экономики
г. Таганрог, ул. Петровская, 47
e-mail: i.ilchenko@tmei.ru

Анализ микросреды учреждений высшего образования на городском рынке образовательных услуг

Российские образовательные учреждения высшего образования функционируют в сложных условиях внешней среды, когда имеет место увеличение конкуренции между вузами на рынке образовательных услуг; сокращение студенческого контингента; повышение интереса предприятий и организаций к специалистам с определенным набором компетенций и др. [1], в связи с чем мониторинг факторов микросреды имеет практическое значение для осуществления вузом своей деятельности. Объектом исследования в данной работе являлся рынок образовательных услуг в сфере высшего образования г.Таганрога, предметом исследования – факторы микросреды учреждений высшего образования экономико-управленческо-правового профиля.

Образовательные учреждения высшего профессионального образования в г. Таганроге включают 5 вузов: 1) Инженерно-технологическая академия ЮФУ (ИТА «ЮФУ»); 2) Таганрогский институт им. А.П. Чехова (филиал) Ростовского государственного экономического университета (ТФ «РГЭУ»); 3) Частное образовательное учреждение высшего образования «Таганрогский институт управления и экономики» (ЧОУ ВО «ТИУиЭ»); 4) Таганрогский политехнический институт – филиал Донского государственного технического университета (ТФ «ДГТУ»); 5) Таганрогский филиал Российского нового университета (ТФ «РосНоУ»). Для проведения анализа внешней микросреды была использована модель конкурентных сил, действующих на компанию, М. Портера. Уровень отдельных параметров каждой угрозы оценивался по 3-балльной системе [2].

Соперничество существующих в отрасли компаний (первая сила модели М. Портера) характеризует угрозу внутриотраслевой конкуренции вузов, оказывающих образовательную услугу по направлениям экономико-управленческо-правового профиля, по оценкам экспертов, равно 11 баллам, что соответствует высокому уровню угрозы. Действительно, такие услуги предоставляет значительное количество образовательных учреждений государственной и частной формы собственности не только в г.Таганроге и в Ростовской области, но и на территории России. Кроме того, степень дифференциации данной услуги на рынке относительно невелика, т.к. вузы предоставляют образовательную услугу в соответствии с требованиями, установленными федеральными стандартами. Темп роста объема рынка можно описать как стагнацию: спрос на услугу падает из-за уменьшения количества выпускников школ. Однако число поступивших на обучение в вузы лиц в последние десять лет превышает количество выпускников, т.к. увеличивается доля студентов заочной формы обучения и их средний возраст [1]. Ограничение в росте цен отсутствует, государством предлагается единый механизм расчета цены на образовательную услугу, учитывающий экономическую ситуацию, поэтому существует возможность повышения цен для покрытия растущих затрат. Вторая сила модели М. Портера – угроза появления новых конкурентов на рынке образовательных услуг, – составила 12 баллов, что соответствует среднему уровню угрозы. Так, экономия за счет масштаба при оказании образовательной услуги имеет место только у некоторых образовательных учреждений, которые способны набирать по несколько групп на одно направление обучения. Это, как правило, государственные вузы, имеющие бюджетные места для обучения. В настоящее время значительная часть рынка предоставления услуг подготовки специалистов (бакалавров и магистров) представлена крупными вузами (результат объединения нескольких вузов). Можно отметить, что с точки зрения возможности дифференциации в оказании данной услуги имеются небольшие ниши, к которым можно отнести дистанционное образование, переподготовку и повышение квалификации кадров. Срок окупаемости затрат при входе в отрасль высшего профессионального образования высокий (более 1 года). Для открытия вуза необходим значительный размер начального капитала, создание штата квалифицированных научно-педагогических работников, формирование материально-технической базы образовательного учреждения, получение лицензии на ведение

образовательной деятельности и др., что и определяет величину срока окупаемости затрат. Доступ к каналам распределения производимой услуги можно считать ограниченным, при этом сфера образования полностью регулируется государством. Рост отрасли высшего профессионального образования практически отсутствует, о чем свидетельствует число вновь открываемых вузов и число абитуриентов. Относительно готовности участников снижать цены на образовательную услугу следует заметить, что крупные вузы не заинтересованы и не идут на снижение цен.

Угроза появления услуг-субститутов (заменителей), т.е. третья сила модели М. Портера, получила оценку 1 балл, что соотносится с низким уровнем угрозы. Это обусловлено тем, что получать обучение за рубежом довольно дорого, и потребители экономически не могут себе этого позволить. Четвертая сила модели М. Портера – способность поставщика (производителя) диктовать свои условия обуславливается количеством поставщиков, которое в силу индивидуальных особенностей предоставления образовательной услуги является большим. Переключение на других поставщиков характеризуется высокой стоимостью (например, заключение договоров с предприятиями на подготовку специалистов чрезвычайно сложно и в условиях экономического спада невозможно). Объемы предоставления образовательной услуги ограничены неблагоприятной демографической ситуацией с выпускниками школ и колледжей. Тем не менее, приоритетность получения образовательной услуги в вузе для поставщика является высокой, т.к. специальности экономического, управленческого и юридического профиля пользуются спросом. Оценка данной угрозы в 6 баллов соответствуют среднему уровню.

Способность потребителей диктовать свои условия и в случае их невыполнения уходить к другому производителю услуги (пятая сила модели М. Портера) изучалась по следующим параметрам: количество покупателей с большим объемом потребления, вероятность переключения потребителя на аналогичную услугу, чувствительность потребителя к цене, удовлетворенность качеством услуги. Согласно полученным результатам, объем потребления образовательной услуги можно считать равномерно распределенным, поскольку потребители являются физическими лицами. Вероятность переключения потребителя на получение образования в другом вузе высокая, т.к. услуга должна строго соответствовать требованиям федеральных стандартов и законов, и все вузы в обязательном порядке выдерживают эти требования. Поэтому потребитель услуги может из соображений большей экономической привлекательности (менее высокая стоимость услуги), географических предпочтений (вуз расположен ближе к месту основного проживания или в мегаполисе с более высоким уровнем жизни населения и др.) и пр. перевестись на обучение такому же направлению подготовки в другой вуз. Чувствительность потребителя к цене услуги можно описать как среднюю: с одной стороны, это не товар повседневного спроса, а с другой – это важный этап в жизни человека, определяющей его дальнейшую трудовую деятельность в обществе. Удовлетворенность потребителя качеством получаемой услуги средняя, т.к., как правило, потребителя могут не устраивать те или иные дополнительные характеристики образовательной услуги, например, формы организации проведения занятий, контроля знаний, особенности прохождения практик. Величина пятой силы М. Портера составила 8 баллов, что соответствует среднему уровню угрозы.

Таким образом, внешняя микросреда учреждений высшего образования г. Таганрога по модели М. Портера характеризуется следующим уровнем угроз: уровень угрозы внутриотраслевой конкуренции – высокий, уровень угрозы входа на рынок новых участников – средний, уровень угрозы со стороны услуг-заменителей – низкий, уровень угрозы со стороны поставщиков – средний, уровень угрозы ухода потребителей – средний.

Литература

1. Ильченко И.А. Анализ проблем отрасли высшего образования в контексте реализации парадигмы проблемно-ориентированных и инновационных вузов // Экономика и социум. 2017. № 6 (37). С.684-689.
2. Басовский Л.Е. Современный стратегический анализ: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2013. 256 с.

Каратыгина И.А.
Таганрогский институт управления и экономики
г. Таганрог, ул. Петровская, 47
e-mail: irishka213@bk.ru

Влияние факторов внешней среды на деятельность по социальной защите населения в муниципальном образовании

Внешняя среда оказывает сильное влияние на деятельность всех организаций, поэтому изучение ее влияния является важной частью системы управления организацией. Для анализа внешних факторов, влияющих на деятельность государственного учреждения «Управление Пенсионного фонда России в г. Таганроге» в области социальной защиты населения, был проведен PEST-анализ. Для проведения анализа были приглашены в качестве экспертов сотрудники государственного учреждения «Управление Пенсионного фонда России в г. Таганроге»: ведущий специалист-эксперт (2 чел.), старший специалист-эксперт (2 чел.), главный специалист-эксперт (2 чел.).

Согласно полученным результатам, политико-правовые факторы, влияющие на деятельность ГУ «УПФР в г. Таганроге» в области социальной защиты населения, включают, во-первых, регулирование законодательства в сфере пенсионного обеспечения. Основным изменением в законодательстве является пенсионная реформа, в соответствии с которой трудовая пенсия в России будет складываться из страховой (вместе с базовой) и накопительной части пенсии. Страховая часть трудовой пенсии определяется размером средней заработной платы работника и уплаты страховых взносов предприятием, а ее максимальный размер определяется государством. Государство возложило обязанность на работодателей перечислять деньги на накопительную часть пенсии за своих работников. Принципиальное отличие страховой части трудовой пенсии от накопительной части состоит в том, что расчетный пенсионный капитал, по которому определяется страховая часть, индексируется в размерах, определяемых Постановлениями Правительства. Другим политико-правовым фактором является налоговая политика и изменения в налоговом законодательстве, что заставляет руководство УПФР в г. Таганроге более тщательно подходить к проблеме налогового учета, планирования и оптимизации деятельности организации.

Экономические факторы внешней среды включают: 1) уровень инфляции; 2) доходность инвестиций; 3) уровень безработицы; 4) уровень конкуренции. Исходя из уровня инфляции, индексируются пенсионные выплаты. Например, страховая пенсия гарантированно увеличивается за счет ежегодной индексации по уровню не ниже инфляции, а накопительная пенсия, в свою очередь, - это пенсионные накопления, которые передаются из ПФР в управление негосударственному пенсионному фонду или управляющей компании и инвестируются ими на финансовом рынке. Накопительная часть не индексируется государством. Также ежегодно по инфляции увеличивается и размер фиксированной выплаты к страховой пенсии. Кроме вышеперечисленного, стоимость пенсионного балла будет ежегодно расти на уровень не ниже инфляции в предшествующем году. Из предлагаемых норм следует, что коэффициент следующего года никак не может быть ниже коэффициента предыдущего года, а только выше, поскольку учитываются инфляция и доходы Пенсионного фонда. Доходность инвестиций определяет эффективность введения накопительной части пенсии. При этом в пенсионной системе важна не номинальная, а реальная доходность, т.е. доходность сверх инфляции, а также превышение доходности инвестиций над темпами роста заработной платы, поскольку рост заработной платы напрямую связан с объемом взносов.

Увеличение безработицы, с одной стороны, требует снижения пенсионного возраста как предпосылки освобождения рабочих мест старшим возрастным группам работников в пользу молодых, с другой стороны, старение населения и увеличение нагрузки на поколение работающих в связи с ростом доли пенсионеров и, соответственно, размеров выплат из пенсионного фонда, что предопределяет повышение пенсионного возраста.

Главными конкурентами государственных учреждений Пенсионного фонда не только в Таганроге являются получившее недавнее развитие учреждения негосударственных фондов.

Однако негосударственные фонды заметно уступают государственным в плане гарантий сохранности денежных средств и возмещения полного ущерба в случаях краха негосударственного учреждения. Поэтому некоторые граждане с опаской смотрят на НПФ, предпочитая «стабильность и уверенность в завтрашнем дне».

Среди социокультурных факторов наибольшее влияние на деятельность ГУ «УПФР в г. Таганроге» в области социальной защиты населения оказывают социальные стандарты жизни; уровень пенсионного обслуживания и тенденции демографических показателей. Так, стремление к высоким социальным стандартам, в том числе к достойным пенсиям, не поддержанное быстрым и устойчивым экономическим ростом, развитием экономической и общественной региональной жизни, чревато рисками, как финансовыми, так и политическими. Нельзя обеспечить людям достойную старость, если страна не будет развиваться. При этом около трети пенсий в г. Таганроге оформляются раньше достижения гражданами пенсионного возраста. Так, каждый четвертый таганрожец выходит на заслуженный отдых на три-пять лет раньше срока как работающий на вредных производствах или в тяжелых условиях. В ряде западных стран есть нечто аналогичное, но, как правило, досрочная пенсия выплачивается с определенным понижающим коэффициентом (дисконтом). «Вредный» статус никак не влияет на ставку налога, который работодатели перечисляют в адрес ПФР. По расчетам экспертов, средний возраст назначения пенсии составляет примерно 54 года для мужчин и 52 года у женщин.

Клиенты не всегда довольны обслуживанием в отделениях ПФР. ПФР должен стремиться к тому, чтобы любое взаимодействие с гражданами были результативным и комфортным. С этой целью уже сейчас должны вводиться в строй новые клиентские службы, постоянно проводится обучение персонала и повышение его квалификации, активно используется сеть Интернет для предоставления услуг или справочной информации.

Демографическая, а вслед за ней и пенсионная обстановка ухудшается. Доля пенсионеров (и, соответственно, расходной части пенсионной системы) будет неизбежно расти, а доля людей в трудоспособном возрасте (то есть доходной части системы) столь же неизбежно сокращаться.

Технологические факторы внешней среды также влияют на деятельность УПФР в г. Таганроге. Одним из них является уровень инноваций и технологического развития отрасли. Наиболее глобальной инновацией является новая пенсионная формула и пенсионный калькулятор. Данная методика расчета должна стимулировать граждан на более поздний выход на пенсию, легальный длительный трудовой стаж, на получение легальной заработной платы. Согласно новой формуле, пенсия в таком случае составит до 40 % от заработной платы. Второй фактор – это развитие и проникновение интернет-услуг в отрасль. Возможность клиенту ПФР самостоятельно, не выходя из дома, следить за своей историей в ПФР. Третий фактор – это доступ к новейшим технологиям. Например, мобильная клиентская служба – фронт-офисная технология в работе Пенсионного фонда России, целью деятельности которой является повышение качества обслуживания жителей малых населенных пунктов, не имеющих регулярного транспортного сообщения, а также отдаленных сел для обеспечения доступности получения консультационных услуг и своевременной реализации прав граждан в области пенсионного обеспечения и страхования, а также повышения уровня информированности населения по пенсионным вопросам.

Проведя данное исследование, можно сделать вывод о том, что наибольшее влияние на деятельность ГУ «УПФР в г. Таганроге» оказывают: 1) регулирование законодательства в сфере пенсионного обеспечения; 2) уровень инфляции; 3) развитие и проникновение интернет-услуг в отрасль (отказ от интернет-услуг ведет к снижению потока клиентов, и, как следствие, к ухудшению деятельности УПФР). Данные факторы на настоящий момент являются наиболее актуальными, поэтому стратегическое управление этими факторами является прерогативой в деятельности ПФР на ближайшее время как для г. Таганрога, так и для всего государства в рамках развития деятельности Пенсионного Фонда России.

Корниенко Е.В.

*Таганрогский институт управления и экономики
347900 Ростовская область, г. Таганрог, пер. Тургеневский, 13
e-mail: Elena.kornienko@tmei.ru*

Информационное обеспечение анализа эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации

Основными моментами анализа финансового состояния организации являются определение качества финансового состояния, изучение причин его ухудшения или улучшения за отчетный период, подготовка рекомендаций по повышению платежеспособности и финансовой устойчивости организации. От полноты и качества используемой информации зависит эффективность финансового анализа. От поставленных целей, различных факторов информационного, технического, временного, методического обеспечения зависит детализация процедурной стороны методики финансового анализа организации.

Составной частью общего финансового анализа организации является анализ его финансового состояния. Уровень рентабельности и сумма полученной прибыли характеризуют финансовые результаты деятельности организации. Реальная часть чистого дохода, который создан прибавочным трудом, является прибылью организации. Чистый доход принимает форму прибыли, только после продажи продукта, работ, услуг. Разность между выручкой от хозяйственной деятельности организации, после уплаты налогов и отчислений в бюджетные и внебюджетные фонды, и суммой всех затрат на эту деятельность составляет количество прибыли организации.

Абсолютная эффективность хозяйствования организации по снабженческой, производственной, сбытовой, финансовой и инвестиционной направлениям его деятельности характеризуется показателем финансовых результатов. Эти показатели составляют основу экономического развития организации и укрепления его финансовых отношений со всеми участниками рынка. Основной целью деятельности любого хозяйственного субъекта является получение прибыли [1].

В росте сумм прибыли заинтересованы и предприятие, и государство. Прибыль являясь показателем эффективности деятельности организации, в основном зависит от качества работы организации, составляет основной источник производственного и социального развития организации. Так же она служит важнейшим источником формирования государственного бюджета.

Промежуточным звеном между сбором информации и принятием управленческих решений является экономический анализ. От качества используемой информации и ее объема зависит глубина, комплексность, эффективность оценки хозяйственно-экономической оценки организации. Экономический анализ, выступая, как потребитель информации, создает ее для принятия управленческих решений и собственных потребностей. Под информацией принято понимать совокупность каких-либо данных, знаний, упорядоченные сведения о явлениях и процессах внешнего мира. Ценность экономической информации состоит в полезности для управления, ее стоимости и восприятии человеком, экономическом эффекте функционирования объекта управления, вызывает её потребительскую стоимость. Основным требованием, предъявляемым к информации, является её полезность при принятии решений. Для обеспечения этого требования информация должна быть достоверной, понятной, уместной, отвечать идее стандартизации и гармонизации. Информационное обеспечение занимает важное место в организации и проведении экономического анализа на предприятии. При анализе помимо экономических данных, используются техническая, технологическая и другая информация. Источники данных для анализа финансово-хозяйственной деятельности организации делятся на нормативно-плановые, учетные и внеучетные.

Все типы планов, разрабатываемые на предприятии, а также нормативные материалы, сметы и т.д. относятся к нормативно-плановым источникам. Все данные, которые содержат документы бухгалтерского, оперативного и статистического учета, все виды отчетности, первичная учетная документация относятся к учетным источникам информации. К источникам

информации внеучетного характера относятся документы, регулирующие хозяйственную деятельность организации, а также данные, характеризующие изменение внешней среды, официальные и хозяйственно–правовые документы, научно-техническая и технологическая документация, данные об основных конкурентах, информация о поставщиках и покупателях, данные о состоянии рынка материальных ресурсов.

Для анализа финансово-хозяйственной деятельности организации основными источниками информации являются данные бухгалтерского учета и отчетности. Содержащиеся в формах отчетности данные, обеспечивают различные группы пользователей информацией, которая является необходимой для анализа и оценки результатов деятельности организации за исследуемый период. Поставщики, банки, инвесторы и др. являются внешними пользователями данной информации, по результатам анализа которой могут приниматься решения о развитии или свертывании партнерских отношений, условия предоставления кредитов, приобретении акций и т.д. Собственники и управляющие организации являются внутренними пользователями информации, анализируют отчетность с целью обоснования планов, выявления устойчивых позитивных и негативных тенденций, поиска путей роста рентабельности капитала и укрепления финансовой устойчивости организации.

В той или иной степени, в дополнительных источниках финансирования постоянно нуждается любое предприятие. Эти можно найти на рынке капиталов, привлекая потенциальных кредиторов и инвесторов, информируя их о своей финансово-хозяйственной деятельности, с помощью финансовой отчетности. Насколько высока вероятность получения дополнительных источников финансирования будет зависеть от того, насколько привлекательны опубликованные финансовые результаты, которые показывают текущее и перспективное финансовое состояние организации.

В ходе формирования отчетной информации должны соблюдаться определенные ограничения на информацию, включаемую в отчетность: оптимальное соотношение затрат и выгод, означающее, что затраты на составление отчетности должны разумно соотноситься с выгодами, извлекаемыми предприятием от представления этих данных заинтересованным пользователям; принцип осторожности (консерватизма) предполагает, что документы отчетности не должны допускать завышенной оценки активов и прибыли и заниженной оценки обязательств; конфиденциальность требует, чтобы отчетная информация не содержала данных, которые могут нанести ущерб конкурентным позициям организации.

Пользователи информации различны, цели их конкурентны, а нередко и противоположны. Также различных пользователей бухгалтерской отчетности интересуют только определенные показатели финансовых результатов. Например, администрацию организации интересуют масса полученной прибыли и ее структура, факторы, воздействующие на ее величину, налоговые инспекции заинтересованы в получении достоверной информации обо всех слагаемых налогооблагаемой базы прибыли.

Таким образом, важнейшей характеристикой при оценке хозяйственно-экономической деятельности организации является информационное обеспечение этого анализа.

Литература

1. Крейнина, М.Н. Финансовый менеджмент [Текст]. - М.: Дело и сервис, 2014. - 238 с.
2. Сосненко, Л.С., Черненко А.Ф. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [Текст]. - М.: КНОРУС, 2014. - 542 с.

Кривоносов А.О.
Таганрогский институт управления и экономики
347900, г. Таганрог, Петровская 45
e-mail: ak@tsrz.biz

Стратегический анализ организации, действующей в сфере услуг по хранению и перевалке зерновых культур (на примере ООО «ТСРЗ»)

В России продовольственное зерно является основой для производства хлебопродуктов, являющихся повседневно востребованными социально значимыми пищевыми продуктами для всех слоев населения. В связи с этим, продовольственная безопасность страны во многом зависит от эффективности функционирования рынка зерна, как на всероссийском, так и региональном уровнях. Что актуализирует исследование специфики функционирования организаций, действующих в сфере услуг по хранению и перевалке зерновых культур.

Цель работы – провести SWOT – анализа деятельности организации, действующей в сфере услуг по хранению и перевалке зерновых культур (на примере ООО «ТСРЗ»). Объект исследования - деятельности организации, действующей в сфере услуг по хранению и перевалке зерновых культур. Предмет исследования – стратегические факторы, влияющие на деятельности ООО «ТСРЗ».

Исследуемая организация, ООО «ТСРЗ», расположена на одной промышленной площадке общей площадью 30710 м² южной части г. Таганрога Ростовской области на берегу Таганрогского залива Азовского моря и предназначена для приема с железной дороги и автотранспорта, подработки, сушки, формирования и кратковременного хранения партий зерновых и масличных культур с последующей отгрузкой на автомобильный, водный или железнодорожный транспорт. Акватория ООО «ТСРЗ» примыкает с юга к акватории Таганрогского морского порта и является почти замкнутым пространством, отгороженным от моря каменными защитными сооружениями – восточной и южными стенкам, в северной части – гидротехническими сооружениями морского порта. Исследуемая организация ориентирована на выполнение следующих видов деятельности: торговля оптовая зерном, торговля оптовая масличными семенами и маслосодержащими плодами; торговля оптовая сельскохозяйственным сырьем, не включенным в другие группировки; деятельность по складированию зерна; хранение и складирование зерна; деятельность вспомогательная, связанная с морским транспортом; транспортная обработка грузов.

SWOT – анализа организации ООО «ТСРЗ» производился по стандартной процедуре на основе экспертных оценок [1]. В ходе анализа было выявлено, что сильные стороны (S) организации – это высокий уровень профессионализма коллектива; техническая база; диверсификация; наличие гидротехнических сооружений; подъездные железнодорожные пути. Слабые стороны (W) ООО «ТСРЗ» - это сезонность работы; метеозависимость бизнеса; географическое положение относительно государственной границы; снижение производительности в связи со старением коллектива; слабая логистика. Среди факторов, обеспечивающих возможности внешней среды, были определены следующие: развитие технологий в сфере хранения зерна; развитие интернета; развитие технологий перевалки зерна; внедрение новых технологий в производственный процесс; развитие технологий связи и коммуникаций. К угрозам внешней среды были отнесены следующие факторы: уровень минимальной заработной платы; нестабильная геополитическая обстановка в мире; ужесточение налоговой политики государства; введение пошлин на сельхоз продукцию, эмбарго; санкционная политика стран относительно РФ.

Анализируя полученные данные можно сказать, что наибольшее влияние оказывают экономические факторы внешней среды. Проведенный анализ показал, что ООО «ТСРЗ» в целом прибыльное предприятие, наблюдается постоянное развитие и расширение производства. В условиях конкуренции предприятие должно постоянно повышать свой стратегический потенциал для получения прибыли в будущем. В целом, при проведении SWOT-анализа были выявлены такие факторы, как сезонность, слабая логистика и снижение производительности в связи со старением коллектива оказались самыми проблематичными.

Для того чтобы обойти фактор сезонности ООО «ТСПЗ» необходимо: диверсифицировать бизнес путем предоставления дополнительных услуг; улучшить качественно количественные показатели по основному виду деятельности, за счет модернизации оборудования; построить новую очередь элеватора для увеличения объемов хранения продукции.

Чтобы справиться с фактором старения коллектива необходимо привлечь молодых специалистов. Для ухода от слабой логистики нужно принять следующие меры: построить интернет площадку для перевозчиков и производителей зерна; предоставить информации о свободном месте на элеваторе; информация о подходе судов и груз какого качества будет погружен.

Кроме того, в организации необходимо вести непрерывный мониторинг состояния качества продукции, своевременно выявлять и устранять негативные тенденции. При долгом хранении зерно может загнивать. Необходимо использовать систему термометрии позволяющую следить за состоянием зерна при хранении.

На основании проведенных исследований, можно сделать заключение о том, что благодаря диверсификации прибыли, высокому уровню профессионализма коллектива, наличию гидротехнических сооружений и железнодорожных путей деятельность организации можно охарактеризовать как стабильную. При определении путей улучшения конкурентных достижений предприятию необходимо более полно использовать имеющиеся благоприятные условия внешней среды. Проведенный SWOT-анализ показал, что у предприятия ООО «ТСПЗ» есть все шансы занимать выгодное положение на рынке услуг по перевалке и хранению зерна, на это указывают значительное количество сильных сторон и возможностей.

Литература

1. Янкина И.А. Роль экспертных оценок в процессе стратегического анализа // Экономика и социум. №2-5 (15). С.1030-1033.

Мохова Е.А., Малкина Л.В., Афанасов К.Г., Афанасова Е.Г., Скорняков А.А.
*Ставропольский государственный медицинский университет
Министерства здравоохранения Российской Федерации
355017, г. Ставрополь, ул. Мира, 310
e-mail: selenamoon12@mail.ru,
malkinalv@yandex.ru, kesw@stgmu.ru*

Перспективы и тенденции развития рынка медицинских услуг Ставропольского края

Современное развитие экономики России характеризуется существенными изменениями, происходящими в сфере услуг. Благодаря ее динамическому развитию, сфера услуг «становится все более значимой в экономике» нашей страны [1]. Немаловажной составляющей данной отрасли экономики является сфера медицинских услуг.

На развитие современного российского рынка медицинских услуг влияет ряд факторов, основными из которых являются общая экономическая ситуация в стране, обеспеченность ресурсами, демографическая ситуация, уровень благосостояния населения, развитие страховой медицины, в том числе и добровольного страхования, ставшего достойной альтернативой обязательному медицинскому страхованию [2, 3, 4]. Наличие названных факторов позволило выявить основные проблемы, присущие современному развитию рынка медицинских услуг [3]: 1) трудность доступа к врачу и большие очереди при одновременном ненадлежащем качестве бесплатной медицинской помощи; 2) высокие цены на платные медицинские услуги, которые сохраняются даже при избыточном предложении, что противоречит основным принципам конкуренции; 3) недостаточное ресурсное обеспечение медицинских организаций, в том числе недостаточное финансирование бюджетных медицинских учреждений и неэффективное использование имеющихся ресурсов; 4) при увеличении доли современного высокотехнологичного оборудования, одновременно низкая доля его использования вследствие нехватки высококвалифицированного персонала, недостаточной материальной и технической оснащённости помещений ряда медицинских организаций, большая доля устаревшего медицинского оборудования; 5) нехватка квалифицированного медицинских работников и слабая их заинтересованность в повышении качества медицинской помощи и улучшении оказываемых медицинских услуг вследствие не достаточно высокой заработной платы и стимулирования труда работников сферы здравоохранения; 6) низкая мотивированность населения на сохранение собственного здоровья и ведение здорового образа жизни. Сегодня особое значение приобретает развитие сферы здравоохранения как важнейшей составной части сферы услуг, повышение эффективности оказания услуг в медицинских организациях, оптимизация инфраструктуры.

По официальным данным, если в 2014 году в учреждениях здравоохранения Ставропольского края было «занято 75,3 тыс. человек, или 10,6 процента от общекраевой численности работников организаций» [5], то в 2016 г. – «74,7 тысячи человек, или 11,1 процента от общекраевой численности работников организаций» [6]. В 2014 году на Ставрополье насчитывалось «39,2 тысячи врачей и среднего медицинского персонала» [5], а в 2016 году – «39,5 тысячи врачей и среднего медицинского персонала» [6]. Что свидетельствует о незначительном росте численности медицинского персонала. Однако, если в 2014 году «на каждые 10000 населения приходилось 44 врача и 96 специалистов среднего профессионального уровня» [5], тогда как в 2016 году – «43 врача и 98 специалистов среднего звена» [6]. В 2014 году медицинская помощь оказывалась «в 84 больничных организациях (в них было развернуто 22,6 тысяч коек) и 111 амбулаторно-поликлинических учреждениях (мощностью 57,4 тыс. посещений в смену)» [5]. В 2016 году медицинские услуги оказывались «в 84 больничных организациях с фондом 22,5 тысячи коек и в 128 врачебных амбулаторно-поликлинических организациях мощностью 57,1 тысячи посещений в смену» [6]. Растут расходы на здравоохранение в консолидированном бюджете края: в 2014 году они составили 14,8 миллиарда рублей (15,3 процента), а в 2016 году уже – 17,8 миллиарда рублей или 17,2 процента.

Основная тенденция развития рынка услуг Ставропольского края лежит в рамках общероссийской и направлена на улучшение качества и повышение доступности медицинской помощи. Общероссийская тенденция – оптимизация цен на платные медицинские услуги, для чего создаются частные клиники укрупненного формата и расширенного профиля, для чего вместо множества одиночных медицинских кабинетов создаются несколько крупных многопрофильных медицинских центров, создающих собственный бренд. Развивается также система страховых организаций, оказывающих услуги по добровольному медицинскому страхованию. Однако, развитие рынка страховых услуг значительно сдерживается недостаточно высоким качеством медицинских услуг [7]. Кроме того, в последнее время все большее число частных клиник участвуют в программе оказания бесплатной медицинской помощи за счет средств обязательного медицинского страхования. В Ставропольском крае в последние годы все чаще происходит лицензирование многопрофильных частных медицинских учреждений в таких видах деятельности как [5]: стоматология общей практики, стоматология терапевтическая, косметология, сестринское дело в косметологии, сестринское дело, лабораторная диагностика, медицинские осмотры (предварительные, периодические), медицинские осмотры (предрейсовые, послерейсовые), медицинское освидетельствование на наличие медицинских противопоказаний к управлению транспортным средством, медицинское освидетельствование на наличие медицинских противопоказаний к владению оружием, ультразвуковая диагностика, функциональная диагностика. Так, за последние 5 лет по информации Территориального фонда ОМС Ставропольского края количество негосударственных медицинских организаций, участвующих в реализации Территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на территории Ставропольского края, увеличилось от 12 до 23 организаций. При этом, доля негосударственных медицинских организаций, участвующих в реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования на территории Ставропольского края в 2016 году, составила 19,5 процентов [5]. В Ставропольском крае для улучшения качества оказания медицинской помощи и медицинских услуг открываются новые, оснащенные высокотехнологическим оборудованием медицинские центры.

Литература

1. Мовсесян Г.Г., Алексеева Н.В. Понятие и особенности качества медицинских услуг // Современные траектории развития социальной сферы: образование, опыт, проблемы, наука, тенденции, перспективы: материалы Межданар. науч.-практ. конф. (Ставрополь, 15 декабря 2016 г.) / под общ. ред. В.И. Кошель. – Ставрополь: Изд-во СтГМУ, 2017. – С. 46-47.
2. Накарякова М.С. Развитие платных услуг в медицине [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – 2017. – №20. – С. 262-264. – URL <https://moluch.ru/archive/154/43455/>.
3. Яковлева О.А. Рынок медицинских услуг в России [Электронный ресурс] // Бюллетень медицинских Интернет-конференций. – 2014. – Том 4. – № 11. – С. 1119. – Режим доступа: www.medconfer.com/
4. Макарова Н.Н. Основные факторы, влияющие на развитие рынка платных медицинских услуг в России [Электронный ресурс] // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2013. – № 2-1. – С. 75-80. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-factory-vliyayuschie-na-razvitie-rynka-platnyh-meditsinskih-uslug-v-rossii/>
5. Доклад «Состояние и развитие конкурентной среды на рынках товаров и услуг Ставропольского края» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://stavinvest.ru/uploads/OtdStimRealSekt/2017/05-May/30/Доклад%20\(итоги%202015%20г.\).pdf](http://stavinvest.ru/uploads/OtdStimRealSekt/2017/05-May/30/Доклад%20(итоги%202015%20г.).pdf)
6. Медицина края в зеркале статистики [Электронный ресурс] // Вечерний Ставрополь. – 2017. – № 112 (6229) от 20 июня 2017 г. – Режим доступа: <http://vechorka.ru/newspaper/6229/>.
7. Пыленко В.И., Парфейников С.А., Манар А., Бондарева Т.М. Анализ и динамика развития рынка добровольного медицинского страхования в Ставропольском крае [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 3. – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=19107>.

Мякишев Ю.Д.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
e-mail: econom_tened@mail.ru*

Проблемы автоматизации и совершенствования систем управления на российских предприятиях

Современное промышленное предприятие часто сталкивается с проблемой конкуренции. В условиях ограниченности ресурсов предприятие должно поставить перед собой ряд задач, таких как: быстрая и эффективная реакция на изменения, освоение новых сегментов рынка, обеспечение совершенствования организационной структуры, сбыта, ценовой политики, техники и качества выполняемых работ, а так же внутренней и внешней документации. В этих условиях возникает необходимость максимально эффективного использования информационной системы управления (АСУ).

В настоящее время АСУ выполняют, как правило, функции автоматизации различных трудоемких, рутинных вычислительных и информационных процессов. Обычно, эти задачи подразумевают ведение нормативно-справочной базы данных, планирование производственных и людских ресурсов, движения кадров предприятия, а также расчет заработной платы.

Однако автоматизированные системы управления не делают акцент непосредственно на самих функциях управления, что необходимо для оперативного принятия решений и разработки оптимальной ценовой политики предприятия.

На смену автоматизированным системам управления пришла корпоративная информационная система (КИИС). Современное развитие рынка и экономики непосредственно привело и к изменению условий управления предприятиями, а также предъявило совершенно новые требования к информационным системам:

- улучшение качества управления, путем более оперативного и полного использования информации о ходе производственного процесса;
- более эффективное и качественное использование комплексных показателей в управлении и системах бухгалтерского учета, которые, в свою очередь, совершенствуют информационное обеспечение оперативного управления;
- наличие комплексной системы управления финансовым состоянием предприятия, объединенной с информационными базами данных;
- наличие корпоративной сети «клиент-сервер», - как основной информационной магистрали предприятия.

Принципы работы АСУ и КИИС существенно различаются. Согласно современным стандартам, информационная система должна быть ориентирована на реализацию целесообразных бизнес-процессов, которые реализуются организационно-штатной структурой при помощи стандартной системы документооборота, а не на задачи. Исходя из этого, выделим основные отличительные черты корпоративных информационных систем:

- автоматизированная поддержка осуществления оценки и прогноза деятельности предприятия, а также применения методического обеспечения анализа;
- информационная преемственность с базами данных, а также системами файлов устаревших автоматизированных систем управления;
- достоверность и целостность данных в случае информационного обмена и внутри предприятия, и при выходе на внешних абонентов;
- оптимальный и в меру упрощенный контакт с информационными системами других производителей;
- высокий уровень надежности данных при круглосуточной работе;
- высокая степень гибкости и мобильности;
- распределение функций между серверами и рабочими станциями клиентов.

Корпоративная информационная система – это человеко-машинная система, которая непосредственно осуществляет управленческую, организационную и производственную деятельность предприятия. Это, прежде всего, информационно-управляющая система, в которой находят свое отражение и активно используются современные информационные, а также компьютерные технологии.

По результатам проведенным исследованиям на российских предприятиях, на сегодняшний день, мы видим, что автоматизированные системы управления относительно плохо ориентированы на формирование оптимальных вариантов решений для высшего руководства, а также обладают недостаточной системой взаимосвязанности выполняемых функций.

Прежде всего, необходимо выделить основные подходы к разработке корпоративной информационной системы:

- использование исключительно собственные силы при проектировании и внедрении данной системы;
- возможное приобретение от отечественных разработчиков уже готовой информационной системы;
- возможное приобретение готовой ИС от зарубежных разработчиков и разработчиков мирового уровня.

Оценивая российские условия, необходимо отметить, что самым оптимальным является второй подход.

В тоже время, любая реорганизация не может быть проведена мгновенно, поэтому следует руководствоваться, прежде всего, поэтапным подходом. Если рассматривать опыт выполнения такого рода работ, можно выделить основные шаги перестройки информационных систем:

1. Диагностика финансового состояния предприятия и создание КИИС посредством предварительного выделения бюджета для финансирования внедрения указанной системы
2. Заключение рамочного договора с Генеральным подрядчиком.
3. Проведение бизнес-консалтинга, а также разработка системного проекта корпоративной информационной системы посредством заключения договора с российской консалтинговой компанией, и проведение обучения, а также создание группы системных аналитиков на базе предприятия.
4. Разработка технического задания на создание корпоративной информационной системы. На этом этапе также необходимо уточнить бюджет финансирования системы.
5. Заключение договора и разработка прикладного программного обеспечения. Организация работ по созданию и обеспечению телекоммуникационной системы предприятия, то есть - заказ оборудования и прокладка кабелей. Организация учебных курсов повышения квалификации для специалистов, проведение бизнес-курсов для менеджеров среднего звена и высших руководителей.
6. Заключение договоров и непосредственная закупка оборудования для информационной системы предприятия. Установка и монтаж оборудования, пуско-наладочные работы. Опытно-промышленная эксплуатация прикладного программного обеспечения, реализующего функции подсистем.
7. На последнем этапе происходит тиражирование проекта корпоративной информационной системы предприятия.

В настоящее время в России данный подход достаточно широко используется при выполнении консалтинговых проектов по построению КИИС.

Таким образом, в условиях быстро изменяющейся внешней среды, российским предприятиям просто необходимо проявлять гибкость и опираться на оперативные управленческие решения. В этом вопросе главным помощником и является корпоративная информационная система, которая позволяет не только предвидеть различные ситуации в деятельности предприятия, но и обеспечить высокую степень мобильности и конкурентоспособности.

Палазиенко М.А.

Таганрогский институт управления и экономики
347900 Ростовская область, г. Таганрог, пер. Тургеневский, 13
e-mail: palaz-masha@yandex.ru

Лизинг как современная технология управления персоналом

В настоящее время руководство предприятий большое внимание уделяют таким качествам как гибкость, умение адаптироваться, способность находить быстрый и точный ответ на создавшуюся ситуацию и это относится не только к сотрудникам, но и к технологиям, которые применяются в данной компании. Одним из современных нетрадиционных подходов к подбору персонала является лизинг персонала.

Основным отличием традиционного привлечения персонала от лизинга заключается в том, что в первом случае сотрудники включаются в штат организации, а значит имеют все социальные гарантии, возможность получения различных льгот и пособий, на них затрачиваются средства для оформления документов, обеспечения требований различного рода государственных инстанций, осуществления мероприятий по охране труда и т.д. Для временного работника, которого нанимают на несколько месяцев, такие траты становятся неоправданно высокими и не окупаются в дальнейшем. Решением данной задачи, может стать использование системы лизинга в виде договорных обязательств между организацией, предоставляющей работников и предприятием заказчиком.

Лизинг персонала в настоящее время является одной из наиболее перспективных форм организации трудовой деятельности на предприятии. В России синонимом понятия лизинг является понятие «аренда персонала», однако он в силу своей неблагозвучности практически не используется, будучи вытесненным, более распространенным в среде профессионалом иностранным термином [1].

Сущность лизинга или заимствования работников заключается в том, что одна компания, сфера интересов которой лежит в работе с трудовым капиталом нанимает определенное количество специалистов, чаще всего конкретного профиля и передает их во временное пользование другой организации, нуждающейся в этих работниках. Между организациями заключается договор, в котором указано, что все обязательства по расчету и выплате заработной платы, а так же соблюдение социальных гарантий и налогового законодательства ложится на предприятие исполнителя, в качестве которого в большинстве случаев выступает кадровое агентство. Предприятие заказчик же в свою очередь ограничивает сферу своих обязательств только лишь кадровой компанией, в то время как с работниками не имеет непосредственных договорных отношений. Практика таких отношений довольно распространена в сфере клининговых услуг, когда компании требуется разовая или регулярная уборка помещения, но нет необходимости в штатных сотрудниках.

Лизинг персонала, как одна из форм привлечения персонала имеет несколько разновидностей, отличающихся в зависимости от сферы деятельности компании, цели временного найма кадров и требуемого уровня квалификации специалистов [2].

Как и любая форма работы с персоналом, использование системы лизинга имеет как свои преимущества, так и недостатки. К основным достоинствам данной системы относятся: 1) агентство, предоставляющее рабочую силу, самостоятельно осуществляет все действия, необходимые в рамках кадрового делопроизводства, в том числе и связанную с разнообразными государственными проверяющими органами; 2) агентство так же берет на себя исполнение налоговых обязательств, производит выплаты в ФНС, пенсионный фонд, ОПС и в

организации, осуществляющие страхование работников от производственных травм и профессиональных заболеваний; 3) агентство предоставляет специалистам гарантии безопасности условий труда на территории предприятия заказчика и несет юридическую и финансовую ответственность за их нарушение; 4) агентство несет ответственность за своевременное и грамотное соблюдение норм налогового и трудового законодательства в отношении работников, числящихся в его штате; 5) в случае необходимости привлечения иностранных специалистов, именно агентство занимается оформлением всех необходимых документов, разрешающих работникам въезд и трудовую активности на территории РФ. Сам этот процесс довольно длительный и затратный, так что предприятие заказчик освобождает себя от дополнительных трудозатрат и финансовых вложений, используя систему лизинга; б) несмотря на усилия и обязательства агентства, именно компания заказчик осуществляет непосредственное руководство работой нанимаемых специалистов; 7) использование системы лизинга особенно выгодно для компании заказчика, если осуществляемый ей бизнес носит сезонный характер, так как во время увеличения объемов производства можно быстро привлечь необходимое число требуемых специалистов без дополнительных затрат на документооборот и налоговых отчетов; 8) в случае желания компании заказчика включить в штат одного или нескольких специалистов, ранее работавших в ней на условиях лизинга, можно сэкономить большое количество времени и средств, пропустив период испытательного срока и адаптации для такого рода работников; 9) при возникновении незапланированных ситуаций, таких как болезнь, травма или же отпуск работника, трудовая деятельность на данном рабочем месте не прекращается, так как временно отсутствующего специалиста мгновенно заменяет другой, в случае если такой пункт отдельно прописан в договоре с кадровым агентством; 10) все социальные гарантии, связанные с выплатами различных пособий, оплачиваемым отпуском и т.д., берет на себя организация исполнитель, выступающая официальным работодателем специалиста; 11) когда для предприятия заказчика важны показатели объема общей выручки на одного работника или подобные этому факторы, использование системы лизинга персонала позволяет значительно повысить инвестиционную привлекательность компании; 12) использование лизинговых отношений так же очень выгодно для предприятий, пользующихся налоговыми льготами, или государственными дотациями в качестве имеющего соответствующее процентное отношение количества инвалидов в штате или же для сохранения статуса малого предприятия, но в силу особенностей бизнеса, требующее больше рабочих рук. В такой ситуации использование лизинга, позволяет решить данную проблему.

Однако, наряду со столь очевидными и неоспоримыми достоинствами повсеместного использования лизинга персонала, стоит выделить так же и недостатки данной системы. В первую очередь в стоимость единицы нанимаемой в лизинг рабочей силы входит не только его заработная плата и налоговые отчисления, но и так же комиссионное вознаграждение организации поставщика лизинговых услуг, которое в большинстве случаев составляет от 15% до 35% от суммы всех затрат. Во-вторых, в лизинг можно привлекать только специалистов, которым не требуется покидать пределы рабочего места, для осуществления трудовой деятельности. В силу того, что исполнитель, не является штатным сотрудником предприятия заказчика, руководство компании не имеет права направлять его в командировки. В-третьих, все рабочие операции, выполняемые временно нанятым специалистом должны быть четко регламентированы и прописаны в договоре, то есть в случае возникновения необходимости в дополнительных услугах данного сотрудника, компания заказчик не имеет права требовать от него выполнения работы, не указанной в договоре. Тоже самое касается и графика трудовой деятельности и сверхурочной работы. В-четвертых, привлеченный на основании договора лизинга исполнитель не имеет право выполнять особо ответственные поручения без

специально оформленной доверенности, что тоже может создать дополнительные трудности для компании заказчика при оформлении документов.

Следовательно, использование системы лизинга позволяет некоторым компаниям решить ряд проблем, но при этом имеет так же и ряд недостатков, которые необходимо оценить перед выбором данной формы работы с кадрами.

Литература

1. Филофанова Т.Г. Лизинг. Учебное пособие – М.: Юнити-Дана, 2012 – 191 с.
2. Газман В.Д. Лизинг: финансирование и секьюризация. Учебное пособие для ВУЗов.- Издательство: издательский дом Высшей школы экономики, 2011. – 467

Полтавский С.А.
Таганрогский институт управления и экономики
г. Таганрог, ул. Петровская, 47
e-mail: poltafsky@mail.ru

Совершенствование деятельности организации ООО Макдоналдс «Иваново-Ясень» на основе стратегического анализа

Проблемы совершенствования деятельности ресторанов быстрого питания являются актуальными, поскольку в наше время очень важно заинтересовать, привлечь и удержать клиента в сфере общественного питания, чтобы ресторан мог выжить на рынке с высокой конкуренцией. В такой ситуации необходимо регулярно проводить мониторинг и анализ факторов внешней и внутренней среды методами стратегического анализа и выбрать правильную стратегию, которую также своевременно корректировать для сохранения высокой конкурентоспособности. Целью данной работы является стратегический анализ деятельности ресторана ООО «Макдоналдс» «Иваново-Ясень» и подготовка рекомендаций для ее совершенствования. Основными задачами данного анализа являются выявление сильных и слабых сторон ресторана, поиск путей ее эффективного развития.

Ресторан «Макдоналдс» компании «McDonald's» в г. Иваново открылся 30 декабря 2014 г., и пользуется популярностью у жителей и гостей города. Анализ результатов деятельности ресторана «МакДональдс» г. Иваново за 2015-2016 гг. показывает, что Среднедневное количество гостей оказалось на 24% выше запланированного, тогда как среднедневное количество заказов было на 7,7% ниже плана. Количество среднедневных завтраков – на 15% выше запланированного, тогда как средненочное количество заказов было на 13,4% ниже плана. Можно отметить и незначительный рост заказов по направлению МакАвто (на 0,4%). Прирост по продажам по сравнению с предыдущим годом (по деньгам) снизился на 5,3%, а прирост по количеству гостей по сравнению с прошлым годом – на 7,4%. Результат проверки ресторана тайным посетителем в 2016 г. оказался равным 8,3, тогда как в 2015г. он составил 16,7, что свидетельствует о сокращении степени неудовлетворенности отдельными пунктами деятельности. В то же время ROIP по направлениям «Качество» и «Чистота» оказался несколько ниже планируемых показателей (соответственно 83,6 вместо 90 и 82,1 вместо 90). А значение ROIP «Культура» незначительно превысило планируемое значение (85 вместо 86,2).

В рамках данного исследования был проведен анализ по пяти конкурентным силам М.Портера. Товары-заменители (товары-субституты) ограничивают потенциал рынка с точки зрения роста цен. Уровень угрозы 3 балла (по 3-балльной шкале) – высокий. Поскольку для утоления голода клиент может посетить другие рестораны быстрого питания и некоторые рестораны и кафе.

Перейдем к угрозам со стороны внутриотраслевой конкуренции, суммарный балл равен 8, т.е. уровень угрозы средний. Конкурентов у Макдоналдс больше 3, но меньше 10, если рассматривать отдельный г. Иваново и именно организации, которые позиционируют себя с бургерами (т.е. с Макдоналдс) – Burger King, МакМастер, Burger Club, Стардог!s, Subway. Конкурентов в данной области достаточно много, но несущих прямое влияние на рестораны Макдоналдс не так уж много (3-4 организации). Но рестораны Макдоналдс имеют товар, отличающийся качественными параметрами, имеющий свою историю, ставший даже традицией, поэтому он имеет преимущество перед аналогами. Рынок данной сферы деятельности расширяется достаточно быстрыми темпами, каждый день появляются новые конкуренты, разоряются старые, а «Макдоналдс» остается. Однако уровень угрозы внутриотраслевой конкуренции легко может стать высоким (сейчас он равен 8 баллов, а с 9 баллов уже начинается высокий).

Угроза входа на рынок новых участников существует, и рынок пополняется новыми игроками ежедневно, но они не могут стать настоящими, сильными конкурентами, т.к. «Макдоналдс» имеет важный статус, отработанный десятилетиями механизм, поставщиков, которые работают исключительно для неё, но при этом легко заменяемы, компания не почувствует их замену. Срок окупаемости выхода на рынок в области общественного питания

достаточно длительный, не все справляются, закрывается большое количество организации именно по этой причине. Макдоналдс в отличие от конкурентов не «страдает» от своей новой политики, компания ежемесячно повышает цены на свою продукцию, а товарооборот не падает, компании не составляет труда снижать цены на свой товар в рамках различных акций, существуют акции, которые действуют на протяжении от полугода до года. Все вышеупомянутое можно отнести и к угрозе ухода потребителей, компании это не грозит. Если рассматривать конкретный ресторан Макдоналдс Иваново-Ясень, то количество гостей в час возрастает с каждым годом: в 2015 г. – 4,56; в 2016 г. – 5,64; в первом полугодии 2017 г. – 5,8. Общий уровень угрозы 13 баллов, т.е. средний.

Итоговая оценка угрозы ухода потребителей равна 6 баллов – средний уровень угрозы. У компании «Макдоналдс» существует огромный действующий механизм маркетинга, который создал образ ресторанов «Макдоналдс», существует ряд сложившихся мнений о ресторанах этой компании. Например, традиционные блюда картофель фри, «Биг Мак», «Чизбургер», «Гамбургер», молочные коктейли и др. имеют знакомый вкус, доступные цены, и ценовая политика этого ресторана по карману молодежи и семьям с детьми. Оценка угрозы со стороны поставщиков – 4 балла, т.е. низкий уровень угрозы. Это объясняется большим количеством поставщиков, низкой стоимостью переключения на других поставщиков, ростом заказов компании на поставки, высокой приоритетностью отрасли.

Таким образом, были найдены угрозы для ресторана ООО «Макдоналдс» «Иваново-Ясень», среди которых особенно выделяются следующие: высокий уровень угрозы со стороны товаров-заменителей; средний уровень угрозы внутриотраслевой конкуренции. Кроме того, необходимо учитывать угрозу потери текущих клиентов из-за неблагоприятной экономической ситуации в стране и снижения платежеспособного спроса на услуги питания вне дома. Основными рекомендациями для преодоления угроз являются: 1) поддержка и совершенствование уникальности предлагаемой клиентом пищевой продукции; 2) концентрация усилий на повышение осведомленности жителей г.Иваново об уникальности продукции и на поддержание сложившихся положительных стереотипов мышления населения; 3) постоянный мониторинг предложений ивановских конкурентов и повышение воспринимаемой ценности услуги быстрого питания; 4) проведение акций, направленных на длительность контакта потребителя с компанией (бонусные программы); 5) разработка эконом-программ для потребителей, чувствительных к цене; 6) участие ресторана «Макдоналдс» «Иваново-Ясень» в городских культурных, здравоохранительных и спортивных мероприятиях, направленных на укрепление имиджа здорового образа жизни.

Пугина Л.И., Елистратова Ю.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
e-mail: larisa.pugina @gmail.com*

Исследование трудовых ресурсов предприятия: теоретические и методические вопросы оценки

Устойчивый экономический рост предприятий зависит в основном от эффективного использования труда работников и улучшения качества трудовых ресурсов.

В настоящее время существует большое количество трактовок определения трудовых ресурсов. Термин «трудовые ресурсы» впервые был применен академиком С.Г. Струмилиным в двадцатые годы XX в. Он определяет трудовые ресурсы как часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно полезной деятельностью.

Кибанов А.Я. под трудовыми ресурсами понимает категорию населения, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «население» и «рабочая сила». По его мнению, в количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит всё трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности. А также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но занятые в домашнем и личном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства или на военной службе [1].

Мазин А.Л. определяет, что величина трудовых ресурсов зависит от следующих обстоятельств: официально установленных возрастных границ – верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста, доли трудоспособных среди населения, а также численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста [2].

На наш взгляд, под трудовыми ресурсами можно понимать совокупность трудоспособного населения, включая вовлеченных в процесс производства и остающихся за его рамками, но способными стать работниками в будущем.

По мнению Костина Л.А., к основным понятиям процесса управления трудовыми ресурсами можно отнести объект и субъект управления, предмет управления и механизм управления трудовыми ресурсами. Как объект управления трудовые ресурсы выступают одновременно производителями и потребителями материальных и духовных благ, валового внутреннего продукта. Субъектом управления на макроуровне выступает государство, на мезоуровне – регион, а на микроуровне – отдельные предприятия [3].

На наш взгляд, управление трудовыми ресурсами направлено, во-первых, на удовлетворение потребностей всех субъектов управления в квалифицированной рабочей силе, во-вторых, на обеспечение занятости трудоспособного населения и его оптимально распределения, в-третьих, на эффективное использование трудовых ресурсов, в-четвертых, на создание системы социальных гарантий для работников. Эти цели являются взаимосвязанными и должны реализовываться на уровне каждого субъекта управления трудовыми ресурсами.

По мнению Савицкой Г.В., при рассмотрении вопроса обеспеченности отдельно взятого предприятия трудовыми ресурсами необходимо отметить, что от эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей [4, с. 130].

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий. Необходимо также анализировать качественный состав персонала по уровню квалификации. Квалифицированный уровень работников зависит от возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по этим признакам.

Так как изменения качественного состава персонала происходят в результате его движения, для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют следующие показатели: коэффициент оборота по приему, коэффициент выбытия, коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства состава персонала.

Напряженность в обеспечении предприятия трудовыми ресурсами может быть снята за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда работников, механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения новой техники, усовершенствования технологий и организации производства.

По мнению Адамайтис Л.А., в процессе анализа необходимо оценивать, насколько эффективно используются трудовые ресурсы, а также насколько рационально формируется и используется фонд оплаты труда [5].

Анализ трудовых ресурсов и оплаты труда можно проводить по следующим этапам:

I этап – анализ обеспеченности и движения трудовых ресурсов (коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести кадров и др.).

II этап – анализ интенсивности и эффективности использования трудовых ресурсов.

III этап – анализ формирования и использования фонда оплаты труда.

Помимо сравнения показателей в динамике, рекомендуется проводить сравнение со среднеотраслевыми показателями [5, с. 16].

На III этапе анализа проводится анализ эффективности использования фонда оплаты труда. Для этого необходимо оценить его динамику и структуру. В случае если темпы роста оплаты труда превышают темпы роста его производительности, ситуацию следует признать отрицательной, поскольку она приводит к относительному перерасходу фонда оплаты труда.

Таким образом методология анализа трудовых ресурсов и трудовых показателей постоянно совершенствуется, меняется. Это необходимо для дальнейшего развития таких наук, как экономика труда, планирования и анализа хозяйственной деятельности предприятий.

Литература

1. Экономика и социология труда. Под ред. А.Я. Кибанова – М.:ИНФРА-М, 2009. – 584с.
2. Мазин А.Л. Экономика труда. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 575 с.
3. Управление трудовыми ресурсами. Под ред. Л.А. Костина. – М.: Экономика, 2014 – 235с.
4. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. - М.:ИНФРА-М, 2010.- 425 с.
5. Адамайтис Л.А. Анализ трудовых ресурсов, оплата труда и обоснование управленческих решений. Материалы Всероссийской заочной научно-практической конференции 8 ноября 2014. Проблемы и перспективы социально-экономического развития регионов / под ред. А.В. Зоной. – Киров: Изд-во ВятГУ, 2013.-247с.

Пугина Л.И., Конева О.В.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
e-mail: larisa.pugina@gmail.com*

Оценка финансовых результатов предприятия и пути их повышения (на примере АО «Окская судовой верфь»)

Актуальность темы исследования финансовых результатов предприятия обосновывается тем, что в современных условиях прибыль занимает ведущее место в системе финансовых показателей предприятия. Именно она является источником формирования основных ресурсов организации. В рамках анализа финансового состояния любого предприятия определяют слабые и сильные стороны его финансовой деятельности. На практике одной из слабых сторон российских предприятий является низкий уровень получаемой чистой прибыли. Анализ прибыли и рентабельности - неотъемлемая часть финансовой работы организаций.

В общем виде прибыль представляет собой разницу между совокупной выручкой и совокупными издержками. Величина прибыли является основным показателем при оценке конкурентоспособности предприятия и эффективности его деятельности. С позиции государства, в современных условиях прибыль служит основным источником накопления и пополнения доходной части его бюджета. Что касается самого предприятия, то здесь значение прибыли состоит в том, что она выступает главным источником финансирования расширенного воспроизводства, социального и научно-технического развития организации, а также материального поощрения и стимулирования работников [1].

Савицкая Г.В. дает следующее определение рентабельности в своих трудах, «рентабельность — это относительный показатель, который определяет уровень доходности бизнеса». Так, показатели рентабельности определяют эффективность деятельности организации в целом, доходность по различным сферам деятельности (производственная, коммерческая, инвестиционная и другие), характеризуют итоговые результаты деятельности. Их величина показывает соотношение эффекта с наличными или потребленными ресурсами [2].

Анализ прибыли и рентабельности рассмотрим на примере АО «Окская судовой верфь». Наиболее обобщенные показатели финансовых результатов деятельности предприятия представлены в отчете о прибылях и убытках и в годовой бухгалтерской отчетности.

Проанализируем изменения основных показателей отчета о прибылях и убытках за 2014-2016 годы. С 2014 по 2016 годы выручка от реализации продукции АО «Окская судовой верфь» постоянно растет, темп прироста 126,4%. Это значит, что предприятие постоянно наращивает свой производственный потенциал, увеличивает объем продаж. По показателю чистой прибыли наблюдается убыток до 2015 года (514343 тыс. руб.). Отрицательная величина чистых активов предприятия за 2015 год связана с получением убытка предприятия. В 2016 году наблюдается прирост чистой прибыли на 557270 тыс.руб. Себестоимость продаж за три года увеличилась, темп прироста 171%. На увеличение себестоимости продаж повлияли высокие затраты на сырье и материалы, рост отходов, использование старого оборудования.

Благодаря показателям рентабельности можно изучить интенсивность использования ресурсов предприятия, его способность получать доходы и прибыль. Рассмотрим рентабельность продаж как отношение прибыли от продаж к выручке за соответствующий период. В 2014 году рентабельность продаж составляла 20,5 %, а в 2016 году только 4,7 %. Данный коэффициент отражает, что 4,7 копеек прибыли от продаж было получено предприятием на 1 рубль реализованной продукции в 2016 году. Данный показатель можно охарактеризовать, как неудовлетворительный. Это свидетельствует о невысокой способности предприятия контролировать издержки. Спад рентабельности продаж является неблагоприятной тенденцией. С 2014 года по 2016 год рентабельность падала, несмотря на возрастание выручки.

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующие выводы о проблемах финансового состояния АО «Окская судовой верфь». Во-первых, динамика всех рассмотренных показателей

рентабельности следующая: значения показателей рентабельности продаж предприятия существенно снизились в 2016 году по сравнению с 2014 годом; показатели рентабельности активов, рентабельности оборотных средств и рентабельности собственного капитала в 2014-2015 году имели отрицательные значения. Это демонстрирует процент убыточности производства или продаж на каждый вложенный рубль. Получается, что себестоимость продукции выше, чем прибыль от ее реализации, а цена недостаточно высока для покрытия всех издержек. В 2016 году показатели рентабельности имеют положительное значение. Во-вторых, рост себестоимости продукции также связан с износом оборудования, большая часть которого устарела как физически, так и морально.

Перечисленные обстоятельства ставят перед предприятием задачу повышения конкурентоспособности АО «Окская судверфь», скорейшей его адаптации к современной ситуации на рынке судостроительной промышленности.

Поскольку на сегодняшний день предприятие является единственным изготовителем понтоновых парков ПП-91, за рубежом имеются только аналоги, у него имеется хороший резерв повышения прибыли за счет модернизации имеющегося оборудования. Для этого следует разработать стратегию развития компании, основными мероприятиями в которой будут следующие.

1. Расширение рынков сбыта продукции. Интерес к понтонным паркам ПП-91 проявляют покупатели из европейских стран, США, государств Южной Америки, Юго-Восточной Азии. Спрос на них устойчив во времени, так как осуществляемые такими судами перевозки сравнительно слабо зависят от общей конъюнктуры мировой торговли.

2. Увеличение клиентской базы. Данное мероприятие достигается за счет: участия в профильных выставках; размещения информации и рекламы продукции предприятия в различных справочниках, журналах, газетах, на телевидении, радио и в сети Интернет; участия в тендерах и конкурсах по основным направлениям деятельности предприятия.

3. Улучшение качества выпускаемой продукции. Для реализации данного мероприятия следует постоянно повышать результативность и совершенствовать систему менеджмента качества, ее соответствие требованиям МС ГОСТ ISO серии 9001-2011 и стандарту ГОСТ РВ 0015-002-2012.

4. Разработка мероприятий, направленных на снижение себестоимости продукции, за счет повышения производительности труда, соблюдения режима экономии ресурсов на всех участках производственной деятельности предприятия, снижения затрат на обслуживание и управление производств.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что финансовые результаты - это системное понятие, которое отражает совместный результат от производственной и коммерческой деятельности предприятия в виде выручки от реализации, а также чистой прибыли. Результаты проведенного анализа позволили выявить резервы улучшения финансовых результатов деятельности организации, наметить пути повышения финансовой устойчивости организации, точно оценить сложившуюся финансовую ситуацию и принимать правильные управленческие решения.

Литература

1. Финансы. Под ред. Г. Б. Поляка.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. -703 с.
2. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия.- М.: ИНФРА-М, 2014.- 425 с.

Родионова Е.В.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
e-mail: econot@mivlgu.ru*

Использование системы обучения для развития кадрового потенциала

Кадровый потенциал играет значительную роль в определении конкурентоспособности предприятия, а, следовательно, и в его эффективности и перспективах надежного и долговременного присутствия на целевом рынке.

На процесс формирования кадрового потенциала оказывают влияние внешние и внутренние факторы. Под внешними факторами понимаются условия, которые организация не в силах изменить, но с которыми должна считаться в ходе формирования и использования персонала. Внутренние факторы – условия, поддающиеся управляющему воздействию со стороны компании.

Важнейшим внутренним фактором является наличие системы обучения, нацеленной на развитие личностного потенциала сотрудников.

Система обучения работников на предприятии должна решать следующие задачи:

- обучение работников с целью выполнения новых производственных задач;
- планомерное обновление знаний сотрудников;
- улучшение профессиональной культуры работников;
- организация подготовки персонала к карьерному росту.

Немаловажным моментом в процессе обучения является обозначение основных его участников. Таким участником выступает лицо или организованная группа лиц, оказывающие прямое влияние на процесс обучения персонала. По степени ответственности и функциональных обязанностей, в зависимости от участия в этапах обучения, выделяют следующие категории:

- руководитель предприятия – это человек из администрации предприятия, наделенный полномочиями одобрять планы и бюджет обучения. Он обладает необходимой информацией о финансовом состоянии организации, целях, задачах, планах развития предприятия в целом;
- руководитель структурного подразделения – это непосредственный начальник сотрудника, определяющий потребность в обучении и организовывающий для этого необходимые мероприятия;
- служба управления персоналом – состоит из группы работников, которые составляют программы и планы обучения персонала, создают новые и подбирают уже существующие виды, формы и методы обучения работников, определяют непосредственных исполнителей. После согласования всех возникающих вопросов, служба управления персоналом делегирует непосредственным исполнителям часть полномочий и информации для проведения и обучения персонала;
- исполнитель – лицо (организованная группа лиц), осуществляет процесс обучения отдельного работника (или их группы);
- обучаемый – сотрудник (группа сотрудников) предприятия, осуществляющий организационно-экономические мероприятия в области обучения, переподготовки и повышения квалификации.

Возможно использование различных видов и форм обучения. Одной из самых эффективных форм обучения, подготовки и переподготовки кадров, а также повышения их квалификации, являются производственно-экономические курсы и курсы обучения по конкретным специальностям, организованные на базе предприятия. Когда такой вопрос, как совершенствование подготовки кадров стоит на предприятии достаточно остро, организовать подготовку по такой форме обучения можно достаточно быстро. Особых финансовых затрат для этого не потребуется, поскольку будет использоваться материально-техническая база предприятия, а в качестве преподавателей могут быть задействованы эксперты-специалисты,

работающие на предприятии. Подготовка квалифицированных работников также может быть организована как естественный процесс обучения с помощью системы наставничества, с использованием методов ротации, ассистирования, постепенного усложнения трудовых функций.

Итогом процесса обучения, а так же хорошим способом мотивации, может выступать планирование карьеры работника.

Литература

1. Кузьмина Н.М. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход: Монография/ Н.М. Кузьмина, О.В. Толстякова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 94 с.

2. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход М.: Издательство "Альфа-Пресс", 2011. - 752 с.

3. Баражникова К. Система управления знаниями: инструмент повышения надежности и стабильности организации // HR-Portal.-2015.- №9. – С. 35-42.

4. Коноплева Г.И. Понятие кадрового потенциала и стратегия его развития // Альманах.- 2014.- № 2.- С. 86-88

5. Латыпов Н. Анализ кадрового потенциала: какие методы использовать и как планировать развитие сотрудников // Директор по персоналу.- 2015.- №4.- С.21-29.

Свистунов А.В., Климова А.В.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
e-mail: svistunov-murom@yandex.ru, nastasyaklimova95@mail.ru*

Тенденции повышения уровня эффективности налогового контроля

В развитии государства огромную роль играет его бюджет, наполнение которого напрямую зависит от фискальной политики [3]. Перевод экономики России на инновационный путь развития предполагает использование экономических рычагов и механизмов реализации, одним из которых может и должна стать система налогообложения. Поэтому в интересах обеспечения модернизации российской экономики необходим анализ проблем и путей совершенствования налогообложения.

Эффективный налоговый контроль является необходимым условием для функционирования налоговой системы. В инспекциях собирается база сведений о всех компаниях: история платежей и отчетности, количество штрафов, полученных компанией и их оплата, данные по контрагентам, льготам и движению по расчетным счетам. Налоговые органы составляют рейтинг на основании имеющихся сведений о деятельности компании [1].

В настоящее время дело о налоговом преступлении следователь может возбудить на основании любой полученной им информации. Например, по сведениям, поступившим от какого-либо физического лица или организации, или сообщениям, полученным из СМИ.

В таблице 1 приведены результаты судебных разбирательств в округе Муром Владимирской области по вопросам нарушения налогового законодательства.

Таблица 1 – Результаты судебных разбирательств в округе Муром Владимирской области

Показатели	2014 г.	Уд. вес	2015 г.	Уд. вес	Темп роста	2016 г.	Уд. вес	Темп роста
В пользу налоговиков	1770	99,4	257	98,1	14,5	102	98,1	39,7
В пользу компаний	10	0,6	5	1,9	50,0	2	1,9	40,0
Всего	1780	100	262	100	14,7	104	100	39,7

Из таблицы 1 можно заключить, что в округе Муром судебные дела по вопросам нарушения налогового законодательства в подавляющем большинстве выигрывают налоговики в период 2014-2016 гг. Отмечено сокращение количества возбуждаемых дел, что обусловливается снижением давления на бизнес. В данном случае достигается нравственная цель современного налогового курса по борьбе с уклонистами: налогоплательщики, видя, что налоговики одерживают множество побед, подходят к контролю и анализу налоговой отчетности еще внимательнее, разрабатывают новые инструменты для обнаружения уклонений, думают о том, как себя обезопасить и как не попасть в зону риска. Самое главное правило – платить вовремя налоги и вести честный бизнес, ведь огромную долю поступлений в бюджет имеют именно налоговые поступления.

На рисунке 1 представлены результаты судебных разбирательств в Волго-Вятском регионе по вопросам нарушения налогового законодательства.



Рис. 1 – Результаты судебных разбирательств в Волго-Вятском округе, шт.

За 10 лет на территории Волго-Вятского региона 41 % судебных дел закончились победой компаний, в 2016 г. только 28 % побед – за компаниями. На рисунке 1 видно, что последние 4 года количество судебных дел, в которых налоговики выигрывают, выше количества дел, закончившихся победой компаний.

В 2016 году для компаний выиграть в суде спор о налоговой выгоде в три раза сложнее, чем 10 лет назад. Растет процент дел, в которых полностью отстоять свою позицию не удалось ни компании, ни налогоплательщикам [2].

Сегодня налогоплательщики повсеместно сталкиваются с тем, что должны доказывать свою осмотрительность и осторожность. Повышение эффективности налогового контроля не возможно без объективной оценки соответствия затрат ресурсов (материальных, трудовых, финансовых) и полученных результатов. Очень важно учитывать специфику процессов контрольной деятельности (камерального и выездного контроля) и особенностей проявления её результатов. Комплексная оценка эффективности основных форм налогового контроля представляет собой конечный результат процесса взаимоувязанных работ для принятия управленческого решения в отношении совершенствования деятельности налоговой инспекции.

Литература

1. Приказ Минэкономразвития РФ от 21.04.2006 № 104 (ред. от 13.12.2011) «Об утверждении Методики проведения Федеральной налоговой службой учета и анализа финансового состояния и платежеспособности стратегических предприятий и организаций» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 21.06.2006 № 7953) [Электронный ресурс].– Режим доступа: www.consultant.ru.
2. Приказ ФНС России от 30.05.2007 № ММ-3-06/333@ (ред. от 10.05.2012) «Об утверждении Концепции системы планирования выездных налоговых проверок» [Электронный ресурс].– Режим доступа: www.consultant.ru.
3. Аристархова, М.К., Шеина А.Ю. Повышение эффективности деятельности налоговых органов и их взаимоотношение с налогоплательщиками // Экономика и предпринимательство.– 2015.– № 8 (ч.1).– С. 893-897.

Сидоренко В.Р., Янкина И.А.
Таганрогский институт управления и экономики
347920 г. Таганрог, Ростовской обл., ул. Петровская, д. 45
e-mail: sidorenlad@mail.ru, I.Yankina@tmei.ru

Особенности формирования конкурентных преимуществ компаний общественного питания (на примере ресторана «Макдоналдс»)

Конкурентные преимущества являются основой успешного развития бизнеса в любой сфере рыночной экономики. Особенно сложно достигать успеха в той отрасли, где высок уровень конкурентной борьбы. Именно такой сферой деятельности является российский рынок общественного питания. В последние годы в этом секторе российской экономики наблюдается ужесточение конкурентной борьбы за счет активного расширения сетей уже действующих игроков (в том числе, усиление присутствия представителей крупных международных компаний) и возникновения новых («молодых») участников рынка. Это делает интересным исследование тех основ, которые выстраивают конкурентоспособность наиболее успешных конкурентов. В связи с этим обратимся к опыту работы на российском рынке такой компании, как «Макдоналдс».

Цель работы - выявить особенности формирования конкурентных преимуществ компаний общественного питания (на примере ресторана «Макдоналдс»). Объект исследования – деятельность компании «Макдоналдс». Предмет исследования - конкурентные преимущества «Макдоналдс» на рынке общественного питания.

Глобальный бизнес имеет свои особенности, которые необходимо учитывать при формировании конкурентных преимуществ. Особенно это заметно, если речь идет о рынке общественного питания. Среди прочих игроков данного рынка достаточно ярко выделяется компания «Макдоналдс». Общеизвестный факт, что на сегодняшний день рестораны быстрого питания охватывают своим присутствием все развитые страны. Самой крупной компанией, которая осуществляет стратегию глобального бизнеса, является сеть ресторанов «Макдоналдс». Компания «Макдоналдс» является мировым лидером среди других фастфудов. Этому способствует ряд важных факторов, предопределяющих её конкурентные преимущества.

Во-первых, это - неизменное качество. Сеть этих ресторанов хоть и стремится учитывать отличия вкусов потребителей в различных странах, но стремится к унификации. Это обуславливает те общие черты, которые заметит любой человек, в какой части мира бы он не зашел в данное заведение. Каждый посетитель, в результате реализации такой стратегии, получит продукт в соответствии со своими запросами и ожиданиями. Кроме этого, стандартизация охватывает не только ассортимент, но структуру и систему управления. Все рестораны, даже если их отделяют километры, придерживаются одних и тех же стандартов, которые позволяют добиться нужного впечатления у гостей компании «Макдоналдс». В результате, единый стиль (образ) данной сети охватывает рестораны, расположенные в любом уголке мира. Это, в свою очередь, обеспечивает узнаваемость – ещё одно конкурентное преимущество.

Немаловажный фактор успеха компании «Макдоналдс» – это скорость. Каждый второй человек современного мира питается во время своих перерывов или свободного времени именно в Макдоналдсе. Этому есть простое объяснение. Сотрудники заведения ставят приоритеты не только в качестве своей продукции, но и в скорости ее передачи гостю. Поэтому люди, которые работают рядом с таким заведением, знают, что могут быстро перекусить именно здесь. Это преимущество компании «Макдоналдс» позволяет существенно выделяться среди своих конкурентов. Акцент на данное преимущество дает плюсы не только посетителям, но и самой организации. В результате компания «Макдоналдс» обеспечивает рост оборачиваемости оборотных средств и рост числа клиентов, обслуживаемых за день.

И еще один немаловажный фактор - это доступность. Данный фактор имеет два значения. Во-первых, в основном, все рестораны территориально находятся в доступных от значимых для города местах (офисы крупных компаний, центры, достопримечательности и т.д.). Второй стороной понимания доступности в философии компании «Макдоналдс» является то, что

каждый посетитель данного заведения сможет найти среди меню ту продукцию, которая подойдет под его бюджет. Этим маркетологи привлекают новых посетителей. Подобный подход обеспечивает охват основных сегментов рынка.

Таким образом, компания «Макдоналдс» позиционируется как крупный гигант на рынке быстрого питания. Свою репутацию она заработала не за один десяток лет и остается верна своим стандартам, которые ввел еще первый владелец первого ресторана в мире Рей Крок, тем самым привлекая своих гостей неизменным качеством, быстрым обслуживанием и легко доступной пищей данного заведения. Все это подводит к выводу, о том, что конкурентоспособность крупных сетей быстрого питания является результатом выстраиваемой годами системы действий. На фоне ужесточения конкурентной борьбы становится очевидно, что успех мелких компаний на данном рынке есть результат предпринимательской удачи и гибкости. Однако такая стратегия приносит свои результаты лишь в краткосрочном периоде. В стратегическом плане удача в конкурентной борьбе обеспечивается строгим планированием, контролем, командной «игрой» и согласованной деятельностью всех сотрудников компании. Чем больше компания, тем актуальнее для неё это положение.

Утоплова О.А.
 Таганрогский институт управления и экономики
 г. Таганрог, ул. Петровская, д.45
 e-mail: o.utoplova@tmei.ru

Проблемы формирования кадрового потенциала персонала в муниципальных учреждениях (на примере Таганрогского управления АБФ ФГУП «Росморпорт»)

Кадровый потенциал является одним из важнейших факторов стабильного экономического развития предприятия и общества в целом. Так, кадровый потенциал – это совокупность способностей и характеристик работников организации как главного ресурса, которая связана с успешным исполнением порученных ему функций и эффективным достижением целей развития организации в перспективе [2].

От того, насколько квалифицированный персонал есть в организации и как часто происходит повышение квалификации сотрудников, зависит и развитие организации: производительность труда, повышение прибыли, высокая конкурентоспособность продукта или услуги организации. Обучение в данном случае играет большую роль, так как профессиональное обучение с каждым годом становится более востребованным направлением кадровой политики. Что касается формирования кадрового потенциала персонала в муниципальных учреждениях, то оно имеет ряд проблем, изучение которых является актуальным.

Главной целью исследования является выявление основных проблем формирования кадрового потенциала в муниципальных учреждениях, на примере ТУ АБФ ФГУП «Росморпорт».

Для выявления основных проблем формирования кадрового потенциала персонала в исследуемой организации, нами были проведены следующие процедуры:

- изучение мероприятий, проводимых в организации для развития кадрового потенциала;
- проведение опроса для сотрудников исследуемой организации, который направлен на определение основных проблем формирования кадрового потенциала.

Изучение мероприятий по развитию кадрового потенциала персонала ТУ АБФ ФГУП «Росморпорт» показало, что в основном организация занимается обучением персонала: тренинги, обучение в образовательных организациях и т.д. Но в основном оно имеет теоретический характер. При этом муниципальное учреждение обладает большим количеством квалифицированных сотрудников, имеющих высшее образование.

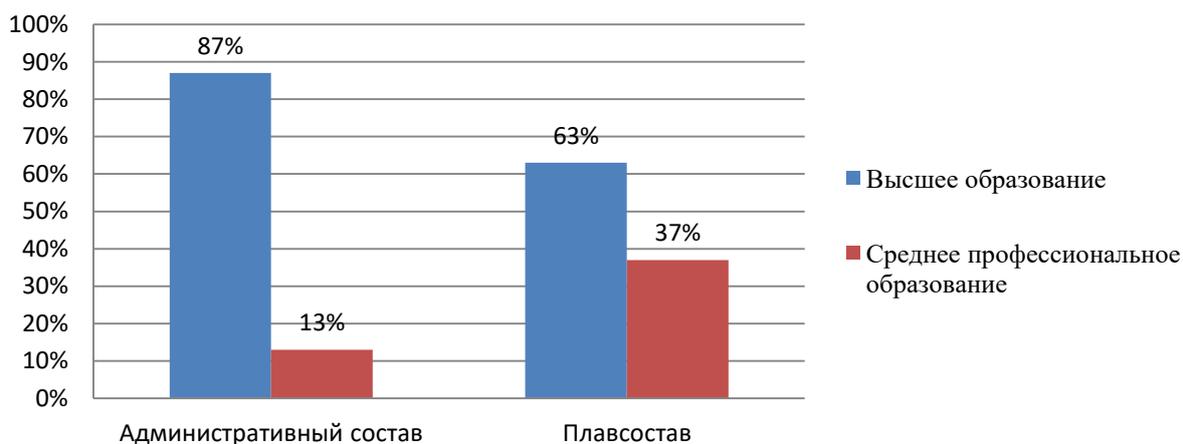


Рис.1 Соотношение уровня образования среди сотрудников ТУ АБФ «Росморпорт»

На рис.1 видно, что большая часть сотрудников имеет высшее образование, но в административном составе сотрудников с высшим образованием все же больше – 87 % от общего числа сотрудников административного состава. Таким образом, этот факт

подтверждает, что сотрудники исследуемой организации – это квалифицированные кадры. Но, к сожалению, наличия высшего образования недостаточно [1]. Необходимо регулярно повышать свою квалификацию и обновлять знания, а так как значимая часть сотрудников имеют возраст свыше 45 лет, существует малая вероятность того, что обучение, которое проводится в организации, будет эффективным, учитывая теоретическую направленность этого обучения.

Далее нами был проведен опрос сотрудников организации, который направлен на определение основных проблем формирования кадрового потенциала в муниципальном учреждении. Наиболее популярные ответы сотрудников были следующими:

- программа обучения сотрудников не учитывает специфику муниципального учреждения;
- большой объем теории в процессе обучения сотрудников;
- низкий приток новых сотрудников в организацию, более молодых и активных;
- малая вероятность продвижения по службе с «низов».

Выделенные проблемы говорят о том, что основной проблемой формирования кадрового потенциала можно назвать отсутствие привлекательности молодых и перспективных сотрудников работы в данной области за счет низкого престижа профессии, малой вероятности продвижения по службе, а также неэффективное обучение персонала. Что касается обучения персонала, то оно должно обязательно учитывать изменения законодательной, социальной и политической сферы, и в результате регулярно обновляться и корректироваться.

Зачастую, муниципальные учреждения обращаются в центры повышения квалификации, чтобы обучить своих сотрудников, но вот они не предоставляют качественных услуг, так как в них отсутствуют единые образовательные стандарты [3]. Муниципальные учреждения вынуждены обращаться в такие центры, так как оплата услуг у них намного меньше, нежели, чем в престижных образовательных организациях, а для обучения персонала выделяют небольшое количество денежных средств, что является огромной ошибкой.

Таким образом, изучив кадровый потенциал муниципального учреждения, можно выделить ряд проблем, которые не позволяют развить человеческий ресурс. Такими проблемами выступают: отсутствие практического обучения, небольшое выделение денежных средств на обучение сотрудников, отсутствие «прозрачного» продвижения по службе и привлечение молодых сотрудников. Тем самым, чтобы развить кадровый потенциал сотрудников, необходимо устранить данные проблемы.

Для решения выделенных проблем, нами были разработаны некоторые рекомендации по устранению данных проблем:

- создать фонд обучения сотрудников, который будет пополняться не только за счет государства, но и за счет самого муниципального учреждения;
- разработать программу обучения сотрудников, которая будет иметь практический характер, и пригласить высококвалифицированного специалиста для проведения таких занятий;
- сотрудникам отдела по работе с персоналом выполнять регулярно мониторинг всевозможных изменений в законодательной, социальной и политической сферах, чтобы вносить изменения и корректировки в существующие программы обучения сотрудников.

Литература

1. Саралинова Д. С. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в современных условиях / Д. С. Саралинова // Актуальные вопросы экономики и управления. – М.: РИОР, 2013. – С. 65-68.
2. Шамарова Г.Т. Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления / Муниципальная служба. – № 2, 2013 г. – С 48.
3. Шаховой В. А. Кадровый потенциал системы управления / В. А. Шаховой. – М., 2014 – 268 с.

Чайковская Н.В.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
e-mail: econot@mivlgu.ru*

Налоговая политика в условиях инновационного развития экономики

Вопросы разработки теоретических и методологических положений реализации налоговой политики государства, позволяющие на качественно новом уровне управлять отдельными элементами налоговой системы в условиях инновационного развития экономики, в настоящее время требуют современных конструктивных решений.

Налоговая политика определяется под воздействием различных внешних и внутренних факторов, таких как сложившиеся налоговые традиции, экономические и социальные факторы, мировой опыт налогообложения, налоговые теории, обусловленные конкретным историческим этапом развития государства и т.д.

Государственная налоговая политика формируется и реализуется на всех уровнях власти (федеральном, региональном, местном) в пределах соответствующей компетенции.

Налогообложение как на федеральном, так и на региональном уровнях выступает инструментом регулирования экономических отношений и тенденций. Оно влияет на объем производства и его структуру, на инновационно-инвестиционное развитие территории, на распределение доходов, на изменение уровня социальной дифференциации. Финансово-экономическим инструментам принадлежит важнейшая роль в объединении всех факторов регионального экономического развития в единую систему, образующую региональный воспроизводственный комплекс.

Налоговая политика в муниципалитетах - это экономические, финансовые и правовые меры органов местного самоуправления по формированию налоговой системы, что необходимо для обеспечения финансовых потребностей муниципального образования и его развития.

На уровне организации налоговая политика представляет собой совокупность налогового планирования, регулирования и контроля, а также способ оптимизации налоговых потоков хозяйствующим субъектом. Конечная цель налоговой политики – обеспечение долгосрочной финансовой стабильности организации.

Годы реформирования российской налоговой системы оказались достаточно сложным этапом как для страны в целом, так и для отдельно взятых организаций. Становление принципиально иной модели взаимодействия государства и хозяйствующих субъектов в сфере налогообложения предопределило необходимость учета налоговой составляющей в общей экономической стратегии организаций. В этой связи хозяйствующие субъекты начали формировать индивидуальную налоговую политику.

Между интересами предпринимателей и государства (как экономических агентов) имеется очевидное противоречие, которое состоит в различии стоящих перед ними тактических задач. В то время как государство принимает решения, исходя из общих макроэкономических и бюджетных соображений, предпринимателей, в первую очередь, интересует экономическая эффективность принимаемых мер для их бизнеса. Это противоречие является фундаментальным, и его всегда следует иметь в виду. В то же время следует учитывать и тот факт, что сама суть взаимоотношений бизнеса и государства в современной рыночной экономике состоит в нахождении разумного баланса между интересами контрагентов для повышения качества жизни в стране.

К основным составляющим современной налоговой системы, в наибольшей степени оказавшим влияние на защитный характер налоговой политики предприятий, отнесены:

- отсутствие экономического обоснования налоговой базы как количественной характеристики объекта налогообложения;
- значительные расходы налогоплательщиков по исполнению налоговых обязательств;

– недостаточная эффективность системы налогового контроля, связанная, в том числе и с нечеткостью формулировок налогового законодательства, не позволяющей сформировать доказательную базу для привлечения налогоплательщиков к ответственности [1].

Игнорирование интересов хозяйствующих субъектов в процессе разработки налоговой политики привело к смещению ее приоритетов на микроуровне в сторону различных мероприятий по минимизации налоговой нагрузки, призванных ослабить давление со стороны государства, и часто находящихся вне правового поля. Формируемая в таких условиях модель налогового поведения организаций представляет собой неизбежную реакцию на фискально-ориентированный характер государственной налоговой политики с одной стороны, и отсутствие адекватной системы налогового контроля - с другой.

Одной из основных проблем российской налоговой системы является ее несбалансированность. В частности, высокий уровень налогов на добавленную стоимость и прибыль делают экономику менее конкурентоспособной. Также наблюдается достаточно большая налоговая нагрузка на заработную плату. А именно эти налоги во многом оказывают влияние на экономический рост. В тоже время налоги на имущество физических лиц, алкоголь, табак, играющие несущественную роль в развитии экономики, могли бы быть несколько выше. Т.е. необходима политика, направленная на уменьшение налогов на то, что стимулирует экономический рост и увеличение на то, что не снижает его.

Проведение такой налоговой политики позволит стимулировать экономику, и в тоже время приведет к росту возможностей государства в социальной сфере.

Таким образом, формирование многоуровневой налоговой политики должно базироваться на сбалансированности целевых ориентиров, функций и принципов, оптимальном сочетании интересов участников налоговых отношений и создании на этой основе условий для регулирования воспроизводственных процессов инновационного развития экономики.

Литература

1. Валинуров, Т.Р. Метод идеального налогового моделирования как способ анализа налоговой политики государства и предприятия / Финансовые проблемы РФ и пути их решения: теория и практика: Материалы 7-й Междунар. науч.-практ. конф. – СПб.: Политехн. ун-та, 2011. – С. 38-40.

Шиндина Л.Д.
Таганрогский институт управления и экономики
г. Таганрог, ул. Петровская, 47
e-mail: l.shindina@tmei.ru

Анализ механизмов управления социальной сферы муниципального образования

Динамичное развитие российского общества в последние десятилетия не могло обойти такую сферу жизни общества, как культура. Сфера культуры и искусства имеет всё большее воздействие на человека, производительность труда, и экономический рост в целом. Духовные и экономические потребности каждого человека быстро растут, а значит, возрастает роль сферы культуры в развитии государства. Культура понимается как носителем фундаментальных ценностей общества, а значит, является основанием для его социально-экономического развития. Поэтому управление сферой культуры является важным направлением в социальной политике, которое во многом определяет комфортность проживания населения на данной территории. Это определяет актуальность данной темы.

Для комплексного управления культурной сферой необходима разработка государственной культурной политики, целью которой является развитие духовного и культурного потенциала общества, как основы целостности, устойчивого и динамичного развития страны.

На муниципальном уровне в соответствии с государственной политикой в сфере культуры, разрабатывается муниципальная культурная политика, основные направления которой - сохранение и передача будущим поколениям культурного наследия, стимулирование и поддержка профессионального искусства, развитие художественного образования, обеспечение единства культурного пространства и равных возможностей доступа населения к ценностям культуры и культурной деятельности.

Культура - это необходимое условие существования любого общества. Она выступает средством аккумуляции, хранения и передачи опыта. В современном мире невозможно представить общество, в котором не уделяется должного внимания сфере культуры. Сфера культуры и досуга является лицом муниципального образования, своеобразным индикатором уровня его развития, духовного состояния горожан.

Таким образом, важность всех отраслей социальной сферы невозможно переоценить. Гармоничное развитие всех компонентов невозможно без участия всех уровней власти. Необходим целый комплекс мероприятий, позволяющих развивать образование, здравоохранение, социальную поддержку всех слоев населения, культуру и спорт. Для этих целей необходима грамотная социальная политика, как на уровне государства, так на уровне регионов и местных властей.[2].

Социальная политика проводится на всех уровнях власти. Одной из важнейших задач органов местного самоуправления является формирование и реализация муниципальной социальной политики. Социальная политика муниципального образования – комплекс экономических, организационных и других мероприятий, проводимых органами местного самоуправления, направленных на улучшение материального, духовного и физического состояния и повышение качества жизни населения.

Муниципальная социальная политика реализуется в ключе социальной политики государства и во взаимодействии с органами власти наивысших уровней, в первую очередь с органами власти регионов РФ. Через муниципальную социальную политику реализуются и собственные полномочия местного самоуправления, и переданные на местный уровень государственные полномочия в социальной сфере[4].

Анализ культурной жизни города показал, обладает достаточным культурным потенциалом. Функционирующие в районе парки, театры, дворцы культуры, памятники истории и культуры - дает представление о городе, как о культурной столице Юга России, с большими перспективами для развития, культурной привлекательностью для туристов. Историческая составляющая культуры города является важным фактором формирования культуры в НР, определяющим дальнейшее развитие района в целом.

В целом, можно отметить высокую насыщенность жизни муниципального образования

культурными событиями, очень важным является то, что зарождающиеся в России фестивали и конкурсы выходят на областную, всероссийскую и мировую арену. Очень большое значение имеют мероприятия Чеховского направления, они составляют культурную особенность муниципальных образований.

Необходимо отметить, что развитие культурной сферы происходит под воздействием глобализационных процессов.

Для того чтобы совершенствовать муниципальную культурную политику, была проведена оценка эффективности использования объектов культуры. По итогам оценки можно сказать, что все меры, предпринимаемые на муниципальном уровне – финансирование, проведение капитальных ремонтов, и реставраций, приобретение необходимого оборудования и мебели для учреждений культуры, поддержание материально-технической базы культурных объектов в хорошем состоянии, непрерывный процесс повышения уровня образования и квалификации сотрудников – дают ощутимый эффект. В МО ежегодно увеличивается количество культурно-массовых мероприятий, участников этих мероприятий, возрастает число культурно-досуговых формирований и, соответственно, число участников этих формирований. Это позволяет говорить о непрерывном процессе культурного развития жителей города, разностороннем развитии, как детей, так и взрослых, а так же повышению качества жизни населения в целом. Ведь уровень развития культуры города является важным индикатором, определяющим уровень комфорта жизни его граждан. Необходимо также отметить, что по всем приведенным показателям эффективности работы культурно-досуговых учреждений, НР на протяжении последних трех лет занимает первое место в области, и сохраняет тенденцию совершенствования управления культурной сферой.

В ходе исследования культурной сферы были выявлены проблемы функционирования управления культуры, и обоснована необходимость внедрения инструментов маркетинговой коммуникации в частности, рекламы, как инструмента, выполняющего информационную функцию.

Литература

1. Постановление Администрации города Таганрога от 14.10.2017 № 3181 «Об утверждении муниципальной программы города Таганрога «Развитие культуры»».
2. Решение Городской Думы города Таганрога от 03.06.2015 №318 «О принятии Устава муниципального образования «Город Таганрог»;
3. Решение Городской Думы города Таганрога № 446 от 28.06. 2016 «Об утверждении Положения «Об Управлении культуры г. Таганрога».
4. Бутенко И.А., Разногов К.Э. Культурная политика России. История и современность. Два взгляда на одну проблему. М., 2013.
5. Гейц, И. В.. Гарантии, социальная защита и поддержка населения в Российской Федерации М. : Дело и Сервис, 2016
6. Гонтмахер Е.Ш., Шаталова Е.Ю. Социальная жизнь регионов: между прошлым и будущим : формирование и реализация соц. политики в Рос. Федерации в условиях разграничения полномочий между федер. центром, субъектами Федерации и органами мест. самоуправления;. - М. : [б. и.], 2009.
7. Гладышев, А.Г. Основы современного муниципального управления: Учебник / А.Г.Гладышев . - М.: ЮНИТИ, 2010.

Шиндина Л.Д.
Таганрогский институт управления и экономики
г. Таганрог, ул. Петровская, 47
e-mail: l.shindina@tmei.ru

Управление социально значимыми программами на муниципальном уровне

В настоящее время основополагающим принципом формирования расходов бюджетов различных уровней является программно-целевой принцип. С помощью целевых программ возможно решать проблемы межотраслевого и межтерриториального характера за счет консолидации всех имеющихся ресурсов. При этом на сегодня есть целый ряд проблем в данной сфере: проблемы, связанные с методологией разработки целевых программ, проблемы, связанные с успешной реализацией и финансированием целевых программ и проблемы взаимодействия заинтересованных сторон в рамках разработки и реализации целевых программ.

Социальная сфера обеспечивает удовлетворение базовых социальных потребностей человека и оказывает непосредственное воздействие на уровень благосостояния и качество жизни населения. В условиях экономической неустойчивости, проведения структурных преобразований в национальной экономике, ограниченности объема бюджетных средств объективной необходимостью становится изучение возникающих проблем и изменением подходов к разработке, реализации, оценки эффективности социальных программ.

Необходимо отметить, что среди муниципальных социальных программ значимая роль отводится тем, которые в первую очередь влияют на физическое и духовное здоровье человека, условия его жизнедеятельности. Поэтому в настоящей работе рассматриваемые социальные программы включают такие направления как доступная среда, социальная поддержка граждан, здравоохранение, образование, культура, молодежная политика, развитие физической культуры и спорта.

В процессе исследования рассмотрены сущность, цели, направления, принципы социальной политики, охарактеризованы основные виды социальных проектов и программ различных уровней, изучен порядок формирования, реализации и оценки эффективности программ города Таганрога.

Основными теоретическими выводами явились следующие положения.

Социальная политика реализуется на всех уровнях власти – государственной, региональной и муниципальной и строится на определенных государством стратегических целях и задачах в данной области.

Социальная программа - программа, нацеленная на решение той или иной социальной проблемы. Как правило, социальный и социально-экономический эффект социальных программ выражается в повышении качества жизни граждан и общества в целом. В конечном итоге, в процессе реализации социальных программ чаще всего решаются насущные проблемы общественного характера: снижение уровня бедности, смертности, уменьшение количества бездомных, создание доступной среды для людей с ограниченными возможностями, вовлечение граждан в занятия физкультурой и спортом и т.д.

Муниципальная социальная программа - увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам комплекс мероприятий, разрабатываемый в целях удовлетворения муниципальных социальных нужд города за счет полного или частичного финансирования из средств городского бюджета и вышестоящих бюджетов и др.

При разработке социальных проектов и программ необходимо ориентироваться на достижение системы целей, направленных на различные категории населения.

В процессе работы была исследована нормативная база, на основании которой на федеральном, региональном и муниципальных уровнях разрабатываются социальные проекты и программы.

В Российской Федерации на федеральном, региональном и местном уровнях разработана нормативная база, на основании которой составляются и реализуются на практике социальные проекты и программы. Основополагающими документами для разработчиков программ является Постановления Правительства РФ и органов местного самоуправления об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности программ.

Изученные направления позволяют сделать вывод, что любая социальная программа направлена на решение той или социальной проблемы.

Разработка социальной программы и ее оценка, основанные на грамотной методике, - это деятельность, направленная на достижение конкретной цели (изменение определенной ситуации) в ограниченное время и с использованием заранее определенных ресурсов.

Собственно говоря, разработка программы начинается с анализа проблемы и выяснения, что именно необходимо изменить. Конечным результатом выполнения программы должно стать желаемое изменение ситуации (решение проблемы): снижение уровня смертности, поддержка социально незащищенных слоев населения, повышение качества образования, улучшение здоровья людей, увеличение количество горожан, вовлеченных в занятия спортом и т.д.

При разработке программы тщательно планируется процесс ее выполнения - последовательность "шагов", которые приведут к желаемому изменению ситуации. Для осуществления этих шагов необходимы ресурсы: люди, материалы, оборудование, среда, технологии. Выполнение программы невозможно без отслеживания хода работ и анализа полученных результатов. Эти функции называются оценкой эффективности муниципальных программ.

В работе были сделаны выводы о том, что порядок разработки и реализации социальных программ в городе Таганрога, основанные на положениях аналогичных порядков федерального и регионального уровней, имеют как сильные, так и слабые стороны. Рассмотренные оценки эффективности социальных программ могут использоваться неверно, потому что игнорирование других факторов, находящихся за пределами вопросов оценки, может привести к нерезультативной и неэффективной реализации программы.

Разработка социальной программы и оценка ее эффективности, основанные на грамотной методике, - это деятельность, направленная на достижение конкретной цели (изменение определенной ситуации) в ограниченное время и с использованием заранее определенных ресурсов.

Исследованные положения программных документов, регламентирующих принципы, систему и разработку социальных программ, нуждаются в своем совершенствовании. Так, оценка эффективности социальных программ требует доработки в части разработки методики ее проведения. Учитывая возникающие проблемы при разработке и реализации муниципальных программ (недостаточная финансовая обеспеченность, длительность размещения муниципальных заказов, отсутствия учета мнения городского сообщества при разработке социальных программ пр.) предложены направления совершенствования вышеуказанного порядка формирования и реализации муниципальных программ.

Литература

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://constitutionrf.ru/> (дата обращения: 27.04.2017).
2. Федеральный закон от 19.05.1995 №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» [Электронный ресурс]. URL: <http://kodeks.systems.ru/zakon/fz-81/> (дата обращения: 27.04.2017).
3. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (ред. от 03.04.2017) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/ (дата обращения: 05.05.2017).
4. Федеральный закон РФ от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/ (дата обращения: 26.04.2017).
5. Постановление Правительства РФ от 02.08.2010 N 588 "Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Российской Федерации" (ред. от 10.02.2017) [Электронный ресурс]. URL: <http://pravo.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm> (дата обращения: 03.05.2017).
6. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 10.02.2017) «Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/ (дата обращения: 17.04.2017).