



Издательский Центр  
Научного Просвещения

ISSN 2223-5213

Научно-практический журнал

# ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА № 10 (26)

октябрь 2013

Издается с сентября 2011 года

Выходит 12 раз в год

Журнал включен в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)



---

Учредитель, издатель: ИП Самохвалов Антон Витальевич  
E-mail издательства: [icnp@mail.ru](mailto:icnp@mail.ru)  
Сайт издательства: [icnp.ru](http://icnp.ru), [icnp.ru](http://icnp.ru)  
Почтовый адрес издательства: 426004, г. Ижевск, ул. Советская, 34, а/я 918  
Главный редактор: А.В. Самохвалов  
E-mail редакции: [rem-icnp@mail.ru](mailto:rem-icnp@mail.ru)

Отпечатано в типографии ООО "ПервопечатникЪ":  
426063, г. Ижевск, проезд Дзержинского, д. 3

Формат 60x90 1/8. Бумага офсетная. Усл. печ. л. 8.  
Подписано в печать: 24.10.2013 г. Тираж: 150 экз. Заказ № И00492.

Ответственность за содержание статей и качество перевода информации на английский язык несут авторы публикаций.

© «Проблемы экономики и менеджмента», 2013

---

## СОДЕРЖАНИЕ

### ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

<i>Шкварчук Л.А., Коваленко Е.С.</i> Управление диверсификацией товаропотоков через проекты .....	3
---------------------------------------------------------------------------------------------------	---

### ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

<i>Бибрис А.О.</i> Стимулирование венчурного предпринимательства в России .....	12
<i>Вильмс А.Э.</i> Особенности формирования системы бюджетов в международных стратегических альянсах .....	15
<i>Волков С.С.</i> Структура аграрного хозяйства в системе национальных счетов Украины .....	19
<i>Гайфутдинова О.С.</i> Формирование инновационной инфраструктуры региона как условие кластеризации экономики .....	23
<i>Гильорме Т.В.</i> Формирование механизма оценки социально-профессионального качества рабочей силы персонала предприятия .....	27
<i>Миляева Л.Г., Федоркевич Д.Ю.</i> Рейтинговая оценка конкурентоспособности кадрового ресурса предприятий .....	33
<i>Мингалева Ж.А.</i> Влияние фактора склонности к инновациям на инновационное развитие предприятий .....	38
<i>Соловий С.Б.</i> Совершенствование управления развитием финансовой инфраструктуры аграрного производства с целью эффективности ее действия .....	43
<i>Ткаченко Е.А.</i> Мотивационная основа развития интеллектуального капитала в Украине .....	50
<i>Хрулев Е.А.</i> Программно-целевой подход к модернизации российского машиностроительного комплекса .....	55

### МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА

<i>Сагатдинова А.И., Булатова А.И.</i> Организация безопасности коммерческого банка .....	60
-------------------------------------------------------------------------------------------	----

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ**

УДК 339.138.

*Л.А. Шкварчук*

*д-р экон. наук, профессор, кафедра финансов,  
Национальный университет «Львовская политехника»*

*Е.С. Коваленко*

*аспирант, кафедра финансов,  
Национальный университет «Львовская политехника»*

**УПРАВЛЕНИЕ ДИВЕРСИФИКАЦИЕЙ ТОВАРОПОТОКОВ ЧЕРЕЗ ПРОЕКТЫ**

**Аннотация.** В статье рассмотрена реализация стратегии диверсификации через проекты. Поэтапно проанализирован механизм управления диверсификацией товаропотоков, а также выделены элементы и фазы жизненного цикла проекта. Приведены и охарактеризованы основные функции и подфункции проектов, на основе которых осуществляется формирование и управление проектами по реализации стратегии диверсификации товаропотоков на предприятии.

**Ключевые слова:** диверсификация, товаропотоки, управление, проекты.

**L.A. Shkvarchuk, National University «Lviv Polytechnic»**

**E.S. Kovalenko, National University «Lviv Polytechnic»**

**MANAGEMENT OF THE DIVERSIFICATION OF TRADE FLOWS THROUGH THE PROJECTS**

**Abstract.** The article considers the implementation of the diversification strategy through projects. Analyzed step by step mechanism of management diversification of trade flows, and outlines the elements and phases of the project life cycle. Lists and describes the basic functions and subfunctions projects on which work on the formation and management of the projects on the implementation of the strategy of diversification of trade flows in the enterprise.

**Keywords:** diversification, trade flows, management, projects.

В современных условиях динамичного развития рыночной экономики, при которых внешние факторы в значительной степени влияют на деятельность предприятия, приоритетной проблемой остается обеспечение устойчивого и результативного функционирования предприятия. Залогом эффективной деятельности является четко определенная цель предприятия, достижение которой происходит за счет управления стратегией.

Управление – целенаправленное воздействие на объект с целью изменения его состояния или поведения в связи с изменением обстоятельств [3]. Диверсификация товаропотоков охватывает два направления развития организации – развитие логических процессов и развитие стратегических процессов. Стратегическое управление – это процесс планирования, организации, мотивирования, контроля и регулирования, который обеспечивает достижение целей, удовлетворения интересов доминирующих заинтересованных групп и выживания предприятия [1]. Логистическое управление – система управления материальными потоками, которая обеспечивает их оптимизацию в определенной сфере деятельности в соответствии с поставленными задачами [2].

Чтобы понять, что такое диверсификация товаропотоков, сначала приведем определение каждой категории отдельно. Товаропотоки – это движение определенного количества и ассортиментного состава товаров от производителя до конечного потребителя за определенный период времени, соответствующим транспортом, включая все звенья дистрибуции, в процессе которого над соответствующими товарами выполняются логистические операции [12]. Диверсификация – стратегия, обеспечивающая компании выход за пределы основного бизнеса, проникновения в новые отрасли и сферы хозяйства, расширение товарной гаммы компании во избежание колебаний в получении прибыли и уменьшения степени риска [13]. Таким образом, считаем, что диверсификация товаропотоков – расширение и разнообразие движения товаров на всех стадиях сетевой структуры цепи поставок, включая конечного потребителя с целью увеличения экономической выгоды от деятельности.

Для эффективного функционирования предприятия, стратегия должна четко соответствовать целям и миссии организации, а процесс стратегического управления – находить решения будущего воплощения поставленных задач. Стратегическое управление должно не только определять будущее направление развития предприятия, но и своевременно реагировать на изменения внешних факторов и с помощью имеющихся ресурсов, повышать конкурентоспособность предприятия. Стратегическое управление определяет последовательность действий на каждом уровне управления предприятием, способствует интеграции, поскольку все усилия и ресурсы подчинены общим целям и единой стратегии. Это непрерывный, повторяющийся процесс, направленный на развитие скоординированного долгосрочного плана действий [4]. Стратегическое управление базируется на тесном взаимодействии между миссией, целями и стратегией организации. Миссия определяет общие цели организации, в свою очередь цели определяют задачи и действия, которые необходимо осуществить для реализации стратегии. На практике, большинство действий реализуются через проекты. Таким образом, проекты должны соответствовать стратегическому плану организации, а их интеграция позволит определить приоритетность проектов соответственно.

Ученый Клиффорд Ф. Грей предлагает процесс стратегического управления определять как последовательность действий четырех операций. Такая последовательность типична для реализации большинства проектов и позволяет, в общем, исследовать процесс стратегического управления. Процесс стратегического управления на предприятии, использующем диверсификацию товаропотоков будет состоять из:

1. анализа и определения миссии организации;
2. установки долгосрочных целей и задач;
3. анализа и разработки стратегий для достижения целей;
4. реализации стратегий через проекты.

Благодаря такой последовательности мы можем определить место диверсификации товаропотоков и ее элементов, реализуемых как проекты в процессе деятельности предприятия.

Первым действием процесса управления диверсификацией товаропотоков явля-

ется анализ и определение миссий предприятия. Миссия предприятия – определенный смысл ее существования, который оказывает решающее влияние на результаты деятельности [5]. Предложенными элементами миссии для предприятий, планирующих использовать диверсификацию товаропотоков, могут быть товары, сегменты потребителей, на которых ориентированы эти товары и рынки сбыта. Миссией таких компаний может быть удовлетворение потребностей потребителей, осуществляя продажу определенных товаров на определенных рынках. Итак, приоритетным в деятельности любого предприятия является определение миссии, а на предприятиях, планирующих использовать диверсификацию товаропотоков, именно миссия определяет масштаб и направление работы организации.

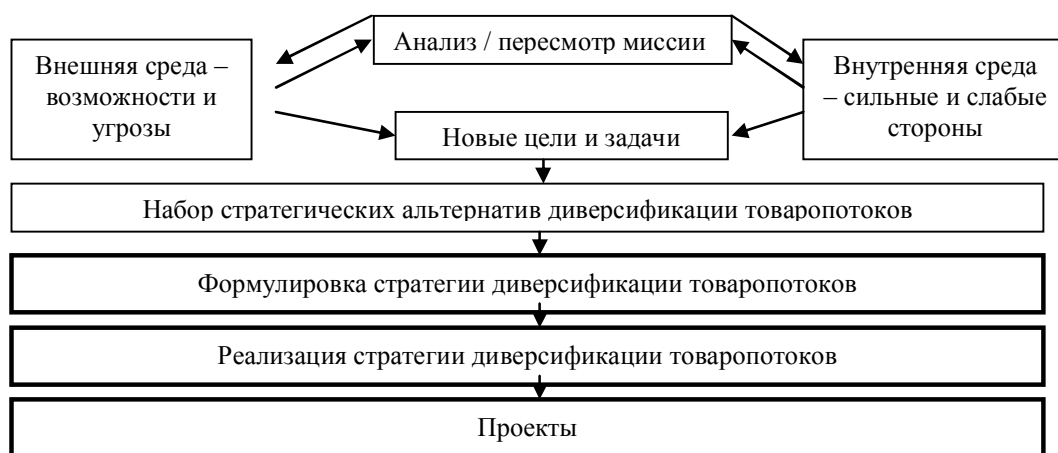


Рисунок 1 – Процесс стратегического управления [4, с. 40]

Поскольку миссия предприятия реализуется через конкретные цели, следующим шагом является установление целей и задач. Цели предприятия – конкретное состояние отдельных характеристик предприятия, на достижение которых направлена его деятельность [6]. Цели предприятия представляют миссию в более точной форме, с учетом возможностей организации. Цели компаний, которые планируют использовать диверсификацию товаропотоков, должны отражать конкретное направление деятельности предприятия, иметь временные рамки, измеряться, быть реалистичными и оперативными. То есть, если предприятие ставит перед собой цель – увеличение объемов реализации продукции на  $n\%$ , возможной стратегией компании будет диверсификация товаропотоков через разработку нового товара, реализация которой будет происходить через создание нового проекта.

Следующей операцией в процессе стратегического управления диверсификацией товаропотоков является анализ и формулирование стратегий для их достижения. Этот комплекс действий позволяет сформировать необходимые задачи для реализации стратегии. Основой формирования стратегии на предприятии является определение альтернатив и выбор из них оптимальных. Для определения лучших альтернатив предприятие должно оценить свои возможности в несколько этапов. На первом этапе следует оценить настоящее положение предприятия, благодаря анализу потребителей и их потребностей. На следующем этапе – оценка сильных и слабых сторон предприятия.

Основными показателями такой оценки могут стать технология, качество, сеть дилеров и т.п. Ключевым моментом этой операции является попытка спрогнозировать фундаментальные изменения промышленности с сохранением активности [4]. Формирование альтернативных стратегий для предприятия, которое планирует использовать диверсификацию товаропотоков, предусматривает определение направлений деятельности, которые планирует расширить (увеличение ассортимента состава товаров, расширения рынков сбыта и т.д.). На этом этапе предприятие определяется с видом диверсификации товаропотоков и принимает решение о будущей реализации через проекты.



Рисунок 2 – Связь стратегий, целей и проектов

Завершающим этапом процесса стратегического управления является осуществление стратегий через проекты. Формирование этой операции определяет, как будет реализовываться выбранная стратегия с соответствующими имеющимися ресурсами. Реализация выбранной стратегии требует выполнения действий и задач, направленных на эффективное выполнение проектов. Исходя из выше сказанного, реализация стратегии диверсификации товаропотоков будет осуществляться через формирование и управление проектами, содержание которых будет зависеть от миссии предприятия и целей стратегии.

Содержание значение «проект» рассматривается многими авторами. М.А. Разу определяет проект как системный комплекс плановых (финансовых, технологических, организационных и др.) документов, составляющих комплексную системную модель действий, направленных на достижение оригинальной цели [7]. В.И. Воропаев трактует проект как ограниченное во времени и целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, возможными рамками расходов средств и ресурсов [8]. В.А. Заренко тактирует проект, как идею и действие по ее реализации с целью создания продукта, услуги или иного полезного результата [9]. Проанализировав литературные источники, было определено, что однозначной трактовки категория «проект» не имеет, но в большинстве случаев, под проектом ученые понимают любые виды идей и действий, которые характеризуются конкретной целью, временными и ресурсными ограничениями. В дальнейшем, под проектом мы будем понимать комплексное одномоментное неповторяющееся мероприятие, ограниченное во времени, бюджете и ресурсах, а также с четкими указаниями по их выполнению, разработанными под потребности заказчика [4].

Одной из основных характеристик проекта является срочность, т.е. временная ограниченность. Поэтому, считаем необходимым рассмотрение вопроса о жизненном цикле проекта. Большинство ученых (Заренков В.А., Клиффорд Ф. Грей) выделяют четыре стадии (фазы) жизненного цикла товара: определение (начальная), планирование (основная), выполнение (заключительная), доставка (фаза гарантийных обязательств). Мазур И.И. выделяет пять фаз жизненного цикла – концептуальная фаза, фаза разработки проекта, фаза выполнения проекта, фаза завершения проекта и эксплуатационная фаза. Также, другие ученые разделяют жизненный цикл на период расходов и период доходов. Мы считаем, что оптимальной структурой жизненного цикла проекта по реализации стратегии диверсификации товаропотоков является структура из четырех фаз, которая включает в себя начальную, основную, завершающую фазы и фазу гарантийных обязательств (табл. 1). Последняя фаза существует тогда, когда результатом является товар длительного пользования. Если результатом проекта являются товары питания или товары, которые не имеют послепродажного обслуживания, проект будет состоять только из трех фаз.

Таблица 1 – Фазы жизненного цикла, функции и подфункции проектов \*

Фаза жизненного цикла проекта						
Начальная			Основная		Завершающая	Гарантийных обязательств
Разработка	Планирование		Организация	Контроль	Завершение	Выполнение гарантийных обязательств
- Постановка задачи; - Определение целей проекта; - Определение списка задач; - Определение предположений и рисков; - Изучение прогнозов тенденций.	- Определение задач проекта; - Оценка времени выполнения и расходов; - Определение последовательности задач по проекту.		- Определение необходимого количества сотрудников; - Назначение руководителя проекта - Распределение обязанностей по выполнению различных пакетов рабочих заданий.	- Определение стиля управления; - Определение средств контроля; - Подготовка отчетов о состоянии работ; - Принятие решения о внесении изменений.	- Прием конечного продукта заказчиком; - Внедрение конечного продукта; - Выпуск итогового отчета; - Проведение проверки после реализации проекта.	- Предоставление гарантии на качество выполненных работ, а также устранение дефектов, возникающих в процессе эксплуатации результата проекта.
Управление замыслом проекта Управление стоимостью и финансированием проекта Управление риском в проекте	Управление проектом по времени Управление предметной областью Управление материальными ресурсами		Управление человеческими ресурсами Управление контрактами Управление изменениями	Управление безопасностью Управление качеством Правовое обеспечение Управление конфликтами	Управление системами Управление коммуникациями	Управление выполнением гарантийными обязательствами

\* Сформирована автором на основе анализа литературных источников [9, 10, 11]

Следовательно, при управлении проектом по реализации диверсификации товаропотоков, на начальной фазе разрабатывается концепция проекта, а именно: формирование целей проекта, анализ инвестиционных возможностей, определение структуры

работ, графика и бюджета, ведение переговоров. Основная фаза включает все работы, связанные с реализацией проекта (строительство, маркетинг). На заключительной фазе достигаются конечные цели и подводятся итоги реализации проекта.

В течение жизненного цикла, проект проходит путь от идеи до конечного результата. Результат проекта зависит от эффективно спланированного целенаправленного вида управленческой деятельности – функций управления проектами. На каждой фазе жизненного цикла проекта реализуются трудовые процессы, которые составляют шесть функций управления проектами: разработка, планирование, организация, контроль, завершение и выполнение гарантийных обязательств. Стоит также отметить, что в зависимости от проекта, перечень функций может изменяться, как в количестве функций, так и в порядке их применения. В данном исследовании перечень функций представлен с условием, что результатом проекта является товар широкого потребления и длительного использования. На каждой фазе жизненного цикла проекта используются соответствующие функции, обеспечивающие его реализацию. Функции управления проектами реализуются через подфункции (подсистемы), обеспечивающие достижение конкретных целей.

Формирование идеи проекта является недостаточным условием для возникновения проекта. Чтобы идея была реализована как проект, необходимо привлечь процесс управления.

На стадии управления замыслом проекта происходит проектирование технической и экономической привлекательности, оценка альтернативных вариантов, разработка действий по продвижению проекта. Также, к функции разработки можно отнести управление предметной областью, управление стоимостью и финансированием проекта, управление риском в проекте. Управление стоимостью и финансированием проекта является одной из приоритетных подфункций, что обеспечивает формирование оптимальной стоимости проекта, при которой достигается его максимальная рентабельность на всех фазах жизненного цикла проекта. В зависимости от проекта, определяется наиболее эффективные источники финансирования. Фактор риска всегда присутствует при разработке новых направлений работы. Подфункция по управлению риском направлена на определение допустимого уровня риска, с которым может столкнуться предприятие при реализации проекта. Особенно высок уровень риска при разработке инновационных проектов, что определяет необходимость учитывать возможные потери. Стоит отметить, что уровень риска может варьироваться в зависимости от фаз жизненного цикла проекта, поэтому, для успешной реализации проекта, необходимо управлять риском на всем промежутке работы проекта.

Функция планирования определяет оптимальный результат при заданных ограничениях времени и ресурсов [7]. Таким образом, управление проектом за временным параметром, человеческими и материальными ресурсами являются ключевыми при формировании плана проекта. Поскольку одной из основных характеристик проектов является его срочность, управления временными параметрами является существенным аспектом в реализации проекта. Сроки реализации проекта, его каждой фазы и отдель-



ных процессов должны быть спланированы заранее, поскольку это позволит уменьшить расходы от простоев, а значит увеличить результативность проекта. Подфункция предметной области отвечает за учет влияния отраслевой, рыночной и потребительской специфики к исходу проекта. Управление материальными ресурсами включает в себя координацию действий всех подразделений, отвечающих за поставку материалов, логистику, запасы, поставщиков и т.д.

В период основной фазы жизненного цикла, к функции управления проектом следует относить организацию и контроль. Функция организация реализуется через управление человеческими ресурсами, управление контрактами и управление изменениями. Управление человеческими ресурсами предполагает подбор, мотивацию и обеспечения комфортных условий для работы персонала, задействованного в реализации проекта. Как и на любую деятельность предприятия, на проект влияют факторы внешней и внутренней среды. Управление изменениями в проекте необходимо для своевременного реагирования на любые отклонения от выбранного плана, и нацелены на уменьшение негативного влияния и эффективного решения проблем, что могут возникнуть при таких изменениях. Деятельность по управлению контрактом направлена на поддержание благоприятных отношений со всеми участниками проекта. Любые контрактные отношения, как рабочих, так и партнеров проекта должны быть направлены на достижение целей проекта.

Функция контроля в управлении проектами предполагает сохранение конфиденциальности корпоративной информации, материальной и нематериальной собственности предприятия, а также обеспечение безопасности персонала, и реализуется через подсистему управления безопасностью. Правовое обеспечение позволяет осуществлять деятельность предприятия и реализацию проекта с учетом законодательства. Все отношения между партнерами проекта должны быть исполнены согласно действующему законодательству. В случае возникновения каких-либо разногласий между участниками проекта, основной целью подфункции управления конфликтами, является своевременное его выявление, и принятие необходимых мер. Управление качеством обеспечивает соответствие результата проекта поставленным целям.

Функция завершения проекта – создание условий для успешной передачи результата проекта потребителю или заказчику [7]. Фаза завершения не заканчивает функционирования проекта, заканчиваются только основные работы по организации деятельности проекта. На этой фазе проект будет функционировать, пока будет эффективным. Управление системами позволяет проекту войти в деятельность предприятия и рассматриваться как часть системы, не нарушая его целостности. Подфункция управления коммуникациями сориентирована на продолжение взаимоотношений между участниками проекта, анализ ошибок и достижений и обсуждение идеи новых проектов.

Как уже было отмечено, функция гарантийного обслуживания реализуется не всегда. Но, существуют товары, гарантийное обслуживание которых является неотъемлемой частью. В большинстве случаев, это товары многолетнего использования. Также, к процессам этой функции следует отнести замену или возврат бракованного товара,

поэтому, функция и подфункция гарантийного обслуживания будет присутствовать практически при проекте любого товара.

Поскольку диверсификация товаропотоков является стратегией, одной из возможных аспектов ее управления является реализация задач через проекты. Управление диверсификацией через проекты позволяет установить цели и задачи проектов, поэтапно определить процессы реализации проектов, учитывая миссию предприятия. Формирование проектов, по реализации диверсификации товаропотоков, требует последовательного выполнения функции, состав и вид которых зависит от характеристики проекта. Реализация стратегии диверсификации через проекты дает возможность предприятию полноценно выполнять поставленные цели с максимальной вероятностью их успеха.

### Список литературы:

1. Подольчак Н.Ю. Стратегический менеджмент: учеб. пособие / Н.Ю. Подольчак. – Львов: Изд-во Львов. Политехники, 2012. – 400 с.
2. Финансово-экономический словарь / Загородний А.Г., Вознюк Г.Л. – Киев: Знання, 2007. – 1072 с.
3. Кузьмин О.Е. Основы менеджмента / О.Е. Кузьмин, О.Г. Мельник. – Киев: Академвидав, 2007. – 464 с.
4. Клиффорд Ф. Грей Управление проектами: практич. руководство: пер.с англ. / Клиффорд Ф. Грей, Эрик У. Ларсон. – М.: Дело и Сервис, 2003. – 528 с.
5. Словарь терминов антикризисного управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.klerk.ru/slovar/cris/term/66272/>
6. Экономическая энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.bword.ru/ekonomika/controlling/tseli\\_predpriyatiya/](http://www.bword.ru/ekonomika/controlling/tseli_predpriyatiya/)
7. Разу М.А. Управление проектом. Основы проектного управления: учебник / под ред. М.А. Разу. – М.: КНОРУС, 2006. – 768 с.
8. Дульзон А.А. Управление проектами: учеб.-метод. пособие по курсовому проекту / А.А. Дульзон; Том. политехн. ун-т. – Томск: Изд-во Том. политехн. ун-т, 2010. – 112 с.
9. Заренков В.А. Управление проектами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.lenspecsmu.ru/files/2646/Upravlenie\\_proektami\\_VA\\_Zarenkov.pdf](http://www.lenspecsmu.ru/files/2646/Upravlenie_proektami_VA_Zarenkov.pdf)
10. Мазур И.И. Управление проектами: учеб. пособие / И.И. Мазур [и др.]; под общ. ред. И.И. Мазура и В.Д. Шапиро. – 6-е изд., стер. – М.: Омега-Л, 2010. – 960 с.
11. Joseph W. Weiss, Robert K. Wysocki. 5 стадий управления проектом: практич. руководство по планированию и реализации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://padabum.com/d.php?id=13294>
12. Шкварчук Л.А. Оценка товаропотоков во внешнеэкономической деятельности предприятий / Л.А. Шкварчук, К.С. Коваленко // Бизнес Информ: междунар. науч. экон. журн. – Харьков, 2012. – № 9.
13. Коваленко К.С. Связанная и связанная диверсификация как способ снижения риска // Экономическое пространство: сборник научных трудов. – М.: ПГАСА, 2011. – № 54.

### List of references:

1. Podolchak N. Strategic Management: A Textbook. Manual / N. Podolchak. – Lviv: Publishing Lviv Polytechnic, 2012. – 400 p.
2. Financial-dictionary of Economics / Zagorodnuy A., Voznyuk G. – K.: Knowledge, 2007. – 1072 p.
3. Kuzmin O. Principles of Management / Kuzmin O., Melnik O. – K.: Akademvidav, 2007. – 464 p.
4. Clifford F. Grey. Project Management: a Practical Guide: per. s Engl / Clifford F. Grey, Eric U. Lar-

son. – Moscow: Business and Service, 2003. – 528 p.

5. Glossary of terms of crisis management [Electron resource]. – URL: <http://www.klerk.ru/slovar/cris/term/66272/>

6. Economic encyclopedia [Electron resource] – URL: [http://www.bword.ru/ekonomika/controlling/tseli\\_predpriyatiya/](http://www.bword.ru/ekonomika/controlling/tseli_predpriyatiya/)

7. Razu M. Project Management: fundamentals of project management: a textbook / ed. M. Razu. – Moscow: KNORUS, 2006. – 768 p.

8. Dulzon A. Project Management: training-textbook on the course project / A. Dulzon; Tomsk Polytechnic University. – Tomsk: Tomsk Polytechnic University, 2010. – 112 p.

9. Zarenkov V.A. Management proetami [Electron resource] – URL: [http://www.lenspecsmu.ru/files/2646/Upravlenie\\_proektami\\_VA\\_Zarenkov.pdf](http://www.lenspecsmu.ru/files/2646/Upravlenie_proektami_VA_Zarenkov.pdf)

10. Mazur I. Project management: textbook. benefit / I. Mazur [et al.]; ed. I. Mazur, D. Shapiro. – 6<sup>th</sup> d., ster. – Moscow: Omega-L, 2010. – 960 p.

11. Joseph W. Weiss. 5 stages of project management: a practical guide to planning and implementation [Electron resource]. – URL: <http://padabum.com/d.php?id=13294>

12. Shkvarchuk L. Assessment of trade flows in International Business / Shkvarchuk L., Kovalenko K. // Business Inform: International Research Economic Journal. – Kharkov, 2012. – № 9.

13. Kovalenko K. Related and unrelated diversification as a way to reduce the risk of // Economic Space: Collected Essays. – Dnepropetrovsk: PSABA, 2011. – № 54. – 311 p.

УДК 346.26

*А.О. Бебрис*

*канд. экон. наук, доцент, кафедра общего менеджмента  
и предпринимательства,  
ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет  
экономики, статистики и информатики»*

## **СТИМУЛИРОВАНИЕ ВЕНЧУРНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ**

**Аннотация.** В статье говорится о различных методах стимулирования венчурного предпринимательства в России. Особенно подробно разбираются следующие меры: регулярное проведение венчурных ярмарок, создание венчурных фондов, венчурной компании.

**Ключевые слова:** венчурное предпринимательство, венчур, инновации, стратегия.

**A.O. Bebris, Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics**

### **FOSTERING VENTURE BUSINESS IN RUSSIA**

**Abstract.** The paper describes the various methods of promoting venture business in Russia. Particularly detailed on the following measures: regular venture fairs, venture funds, venture capital firm.

**Keywords:** venture enterprise, venture, innovation, strategy.

В последнее время активно предпринимаются различные меры для развития венчурного предпринимательства в России, некоторые организуемые мероприятия проходят уже на регулярной основе. Можно выделить следующие основные положительные тенденции:

1. Регулярное проведение венчурных ярмарок на базе Российской ассоциации венчурного инвестирования (РАВИ).

Подобного рода выставки регулярно проводятся с 2000 года. За всю историю проведения ярмарок, согласно статистике на начало 2009 года, приняли участие 420 компаний-экспонентов, более 400 инвесторов, 3700 участников из 70 городов России, а также из 30 зарубежных стран.

2. Создание в 2009 году Интернет-портала «Венчурная Россия» ([www.allventure.ru](http://www.allventure.ru)), посвященного проблемам венчурного инвестирования [1].

3. Начало реализации Федеральной целевой научно-технической программы (ФЦ НТП) «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития науки и техники» на 2007–2012 гг.

4. Начало функционирования отдельных венчурных фондов с участием Российской венчурной компании (РВК).

Данная программа позволяет инновационным компаниям получить бюджетные средства на конкурсной основе. В том числе существуют определенные возможности, когда финансирование научно-исследовательской работы (НИР) государством происходит на 90%, опытно-конструкторских работ (ОКР) на 30–50%. В рамках данной программы расходы по блоку «Коммерциализация технологий» составят 35,3 млрд руб. Следует отме-

тить, что первая целевая программа подобного рода была проведена в 2002–2006 гг.

5. Возобновление работы Венчурного инвестиционного фонда (ВИФ). Несмотря на приостановление работы фонда до лета 2007 года, фонд возобновил свою работу, в результате которой был проинвестирован фонд научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИКОР). ВИФ был образован еще в 1994 году как государственная некоммерческая организация. Специфика данного фонда заключалась именно в финансировании малых инновационных фирм на самой ранней – «посвеной» стадии. Фонд стал первой организацией федерального уровня в России такого рода, который вел активную деятельность, но с 2004 года наступил некоторый перерыв, и важным событием в развитии венчурной активности в России стало возобновление его активной деятельности.

6. В 2006 году была создана Российская венчурная компания, целью которой является создание собственной индустрии венчурного капитала в России. В настоящее время ее уставный капитал составляет 28,2 млрд руб. На конец 2009 года РВК совместно с управляющими компаниями было сформировано 7 венчурных фондов, проинвестировано 18 компаний на общую сумму 1,9 млрд долл. Также была сформирована стратегия дальнейшего развития компании, в рамках которой предполагается создание отраслевых венчурных фондов, в том числе, для развития биотехнологий и фармацевтики, точного машиностроения (роботехники), электроники. Средний размер предполагаемых фондов составит 1,5–3 млрд руб. Реализация данной программы позволит более эффективно развивать венчурные проекты в отдельных секторах экономики и будет содействовать дальнейшему развитию венчурного предпринимательства в России [2].

7. Усиление роли информационно-коммуникационных технологий, возрастающая важность реализации данных проектов и получение государственной поддержки. В конце 2007 года согласно указанию президента Российской Федерации был создан первый отраслевой инвестиционный фонд – ОАО Росинфокоминвест, осуществляющий свою деятельность в сфере инновационных технологий. Отличительная особенность данного фонда – финансирование проектов ИКТ на ранней стадии жизненного цикла венчурной фирмы – стадии стартапа (start up). Создание данного фонда будет способствовать реализации новых эффективных инновационных проектов [3].

В настоящее время наблюдается повышенный интерес предпринимателей и инвесторов к реализации своих проектов в ИКТ-отрасль. Согласно поставленной стратегической задаче фонда, объем инвестиций в ИКТ-отрасли за период 2007–2010 гг. должен увеличиться приблизительно в 12 раз, с 250 млн долл. до 3 млрд долл. [4].

8. Создание региональных фондов. Обычно данные фонды имеют право вкладывать средства фонда исключительно в малые предприятия зарегистрированные на территории региона и осуществляющие свою деятельность в научно-технической сфере. Венчурный инвестор приобретает долю в предприятии-инициаторе проекта, становясь его соучредителем, тем самым принимая на себя часть риска по разработке проекта. Данная форма финансирования инновационных разработок успешно принимается как во всем мире, так и в России.

Таким образом, анализ принимаемых в России мер для развития венчурного инвестирования показывает их планомерность. Безусловно, описанные в статье положительные

сдвиги в области экономической политики государства в области создания условий для венчурного финансирования не гарантируют их эффективность, так как связь между инвестициями в инновации и результатом носит непредсказуемый и нелинейный характер.

### Список литературы:

1. Ягудин С.Ю. Венчурное инвестирование инновационной деятельности России / Ягудин С.Ю., Митюшкин А.И., Бебрис А.О. // Транспортное дело России. 2009. № 10. С. 125–127.
2. Ягудин С.Ю. Формирование механизмов оценки конкурентного потенциала венчурных фирм в рамках стратегии инновационного развития / Ягудин С.Ю., Орехов С.А., Бебрис А.О. // Вопросы статистики. 2011. № 4. С. 10–14.
3. Бебрис А.О. Разработка стратегии инновационного развития как механизма обеспечения конкурентоспособности венчурной фирмы: дис. ... канд. экон. наук / А.О. Бебрис; Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики (МЭСИ). Москва, 2011.
4. Бебрис А.О. Разработка стратегии инновационного развития как механизма обеспечения конкурентоспособности венчурной фирмы: автореф. дис. ... канд. экон. наук / А.О. Бебрис; Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики (МЭСИ). Москва, 2011.
5. Бебрис А.О. Формирование механизмов развития предпринимательских структур в условиях конкуренции / Бебрис А.О., Решетько Н.И. // Вестник университета (Государственный университет управления). 2011. № 17. С. 113–118.
6. Романова М.М. Менеджмент предприятия и организации: учебное пособие / Романова М.М. Москва, 2008.
7. Назарова Е.А. Многоукладность экономики и технико-инновационный потенциал экономического развития России / Назарова Е.А. // Проблемы современной экономики. 2008. № 3. С. 19.
8. Марьганова Е.А. Проблемы развития инклюзивного образования в России / Марьганова Е.А. // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2010. № 6. С. 8–11.

### List of references:

1. Yagudin S.Y. Venture investment innovation Russia / Yagudin S.Y., Mityushkin A.I., Bebris A.O. // Transportation business in Russia. 2009. № 10. P. 125–127.
2. Yagudin S.Y. Formation mechanisms for assessing the competitive potential of venture capital firms in the strategy of innovative development / Yagudin S.Y., Smith S.A., Bebris A.O. // Problems of Statistics. 2011. № 4. P. 10–14.
3. Bebris A.O. The development strategy of innovative development as a mechanism to ensure the competitiveness of a venture capital firm : dis . ... candidate. economics science / A.O. Bebris; Mosk. state university of economics, statistics and informatics (MESI). Moscow, 2011.
4. Bebris A.O. The development strategy of innovative development as a mechanism to ensure the competitiveness of the venture firm: author. dis. ... candidate. economics science / A.O. Bebris; Mosk. state university of economics, statistics and informatics (MESI). Moscow, 2011.
5. Bebris A.O. Formation mechanisms of the development of business structures in a competitive / Bebris A.O., Reshetko N.I. // Bulletin of the University (the State University of Management ). 2011. № 17. P. 113–118.
6. Romanova M.M. Management of companies and organizations: the manual / M.M. Romanova. Moscow, 2008.
7. Nazarova E.A. The stratification of the economy and technical-economic development of the innovative potential of Russian / Nazarova E.A. // Problems of the modern economy. 2008. № 3. P. 19.
8. Maryganova E.A. Problems of development of inclusive education in Russia / E.A. Maryganova // Economics, statistics and informatics. Bulletin of Association. 2010. № 6. P. 8–11.

*А.Э. Вильмс*  
аспирант,

*ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет  
путей сообщения»*

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ БЮДЖЕТОВ В МЕЖДУНАРОДНЫХ СТРАТЕГИЧЕСКИХ АЛЬЯНСАХ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются особенности построения системы бюджетирования в международных стратегических альянсах, определяются основные группы факторов влияния, их содержание раскрыто на конкретном примере.

**Ключевые слова:** бюджетирование, стратегические альянсы, международная деятельность.

**A.E. Vilms, Omsk State University of Railway Transport**

### **THE BUILDING OF BUDGET SYSTEM IN INTERNATIONAL STRATEGIC ALLIANCES**

**Abstract.** The main accent of this article is characteristics of budget system in international strategic alliances; the main groups of factors are defined, its content is revealed based on real example.

**Keywords:** budgeting, strategic alliances, international operations.

Бюджетирование является инструментом не только контроллинга, но и метод ориентации всей организации на достижение стратегических целей, поэтому необходимо учитывать все важные особенности функционирования компании. Международные стратегические альянсы, достаточно распространенные в современной глобальной экономике, порождают ряд таких особенностей.

Влияние международных совместных операций на процесс бюджетирования можно разделить на две основные группы – внешние и внутренние. Группа внешних факторов связана с различиями в макроэкономической ситуации в странах, где функционирует альянс, группа внутренних факторов раскрывает особенности структуры альянса и его основной деятельности.

К внешним факторам можно отнести:

- Правовые аспекты.
- Макроэкономические факторы.

Группа внутренних факторов включает:

- Организационные и управленческие факторы.
- Технологические аспекты.
- Поведенческие факторы.

Некоторые из этих факторов описаны в работе Г.А. Дреминой [1]. Правовые аспекты заключаются в том, что международный стратегический альянс представляет собой объединение множества юридических лиц, каждое из которых работает в своем правовом поле и исполняет определенные правовые нормы. Учет этих особенностей необходим для эффективной работы процесса бюджетирования.

По мнению Милани и Манино, макроэкономические факторы международного бизнеса отвечают за разницу в уровне инфляции, курсовую разницу и процентной став-

ке [2]. Организационные факторы связаны с разнообразием организационных структур всех организаций, входящих в стратегический альянс [1]. Управленческие факторы раскрывают различные методы управления и планирования, использование различного программного обеспечения [1]. В некоторые стратегические альянсы входят организации с невязанными видами бизнеса, различными бизнес-процессами – технологические факторы, раскрывающие эту разницу, также должны учитываться при формировании системы бюджетирования. И, наконец, поведенческие факторы говорят о склонности ответственных лиц завышать или занижать определенные статьи бюджета.

Рассмотрим учет данных факторов на примере стратегического сотрудничества крупной нефтегазовой российской Компании, которая осуществляет свою деятельность в 23 странах мира, с дилерской сетью автозаправок в Европе. По мнению В. Потокана и Б. Куральта, подобное сотрудничество является контрактным стратегическим альянсом, так как здесь наблюдаются совместные операции без создания отдельного совместного предприятия [4].

Процесс бюджетирования в Компании регулируется и описывается внутренним документом – Budget Regulation (Регламент Бюджетирования). Своей целью этот документ имеет формализацию процесса планирования и бюджетирования во всех дочерних организациях и адекватное отражение информации, полученной от стратегических партнеров, для обеспечения своевременного и эффективного составления бюджетов.

Дилерская сеть также включается в процесс бюджетирования. Дилерские автозаправки отражаются отлично от собственных заправок в бюджете закупок и продаж и смете коммерческих и управленческих расходов. По стратегическому соглашению, Компания устанавливает маржу на продажу одного литра топлива, но не имеет возможности влиять на уровень цен и продаж нетопливных товаров. Таким образом, планирование продаж топлива дилерской сети совпадает с бюджетированием собственных автозаправок, в то время как продажи нетопливных товаров заменяются комиссией, которой платит дилер.

Также в Budget Regulation провозглашается связь управленческого учета с общепринятыми принципами бухгалтерского учета – для российских компаний это российские положения о бухгалтерском учете и российское налоговое законодательство, для зарубежных компаний это US GAAP и местное налоговое законодательство. Все бюджеты должны составляться в долларах США, по среднему, установленному на период курсу. Эти правила выполняются и для дилеров – по соглашению, они направляют информацию о продажах в соответствии с установленными бухгалтерскими принципами. Процесс бюджетирования опирается на «метод встречных потоков», то есть основные цели на текущий период устанавливаются в материнской компании, а дочерние организации составляют детальные планы продаж, закупок и затрат для достижения поставленных целей, которые впоследствии утверждаются высшим менеджментом организации. По мнению П. Хорвата, «традиционно считается, что наилучшим подходом является метод «встречных потоков» с началом «сверху вниз» [4, с. 53]. При помощи этого метода достигается основная цель бюджетирования, то есть его направленность



на стратегические цели в Компании, но при этом учитываются *организационные и управленческие факторы бюджетирования*. Дочерние фирмы и стратегические партнеры могут учитывать особенности организационной структуры в своих бюджетах, им лишь ставятся общие цели на период.

Годовые и квартальные бюджеты проходят защиту перед высшим менеджментом Компании. Каждому дилеру, стратегическому партнеру, дается рекомендация назначить специального сотрудника, ответственного за приготовление информации к защите (планируемый объем продаж и планируемая комиссия), которые также сможет дать объяснения существенным отклонениям от целевых показателей, установленных штабом. Наличие подобной универсальной роли также является проявлением учета организационных и управленческих факторов.

Бюджетирование представляет собой создание системы бюджетов: материально-стоимостные планы (бюджеты продаж и закупок); смета коммерческих и общеадминистративных расходов; бюджет движения обязательств и денежных средств; инвестиционный план; бюджетные проекты баланса и отчета о прибылях и убытках; бюджет резервов; бюджет краткосрочных и долгосрочных займов; прочие бюджеты. Система бюджетов технически реализована при помощи специального программного обеспечения в виде системы потоков, где многие показатели взаимосвязаны. К примеру, бюджетный проект баланса практически не нужно заполнять – он рассчитывается на основе других потоков (бюджетов). Однако технические возможности не в полной мере учитывают факторы международной деятельности. Например, сверка открывающего баланса кредиторской и дебиторской задолженности по межфирменным расчетам среди Компании и ее партнеров происходит вручную, что оставляет возможность для ошибки.

Поведенческие факторы, связанные со склонностью ответственных лиц занижать или завышать те или иные показатели бюджета, исходя из собственных интересов, практически не учитываются в бюджетировании. Руководители центра финансовой ответственности, как дочерних организаций, так и стратегических партнеров, составляют планы, основываясь на исторических данных и собственном экспертном мнении, однако их планы подвергаются детальному расследованию лишь в случае значительного отклонения от целевых показателей.

Таким образом, можно утверждать, что процесс бюджетирования в Компании учитывает особенности планирования в международных холдинговых структурах в достаточной мере. Здесь сочетаются достаточный уровень универсальности бюджетов (основные бюджеты имеют схожую структуру, вне зависимости от вида основной деятельности и страны, где она проводится) и разнообразие при их составлении. Однако существует пространство для усовершенствования процесса бюджетирования как в техническом смысле, так и в концептуальном.

#### **Список литературы:**

1. Дремина, Г.А. Особенности формирования системы бюджетирования в холдинговых структурах // Омский научный вестник. – 2011. – № 5. – С. 83–86.
2. Манино, П. Бюджетирование для международного бизнеса / П. Манино,

К. Милани // Управленческий учет. – 1992. – № 73. – С. 36–41.

3. Потокан, В. Синергия в бизнесе: некоторые новые предположения / В. Потокан, Б. Куральт // Журнал американской академии бизнеса. – 2007. – № 12 (1). – С. 199–204.

4. Хорват, П. Концепция контроллинга: управленческий учет, система отчетности, бюджетирование: пер. с нем. / П. Хорват. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 269 с.

**List of references:**

1. Dremina, G.A. Characteristics of building budget system in holdings // Omsk science bulletin. – 2011. – № 5. – P. 83–86.

2. Mannino, P.V. Budgeting for an international business. / P.V. Mannino, K. Milani // Management Accounting. – 1992. – № 73 (8). – P. 36.

3. Potokan, V. Synergy in business / V. Potokan, B. Kuralt // Journal of American Business Academy. – 2007. – № 12 (1). – P. 99–204.

4. Horvat, P. Conception of controlling: accounting, reporting system, budgeting / P. Horvath. – М.: Alpina Books, 2006. – 269 p.

УДК 338.43 (477)

*С.С. Волков*

*ассистент, кафедры экономической теории и предпринимательства,  
Белоцерковский институт экономики и управления,  
Открытый международный университет развития человека «Украина»*

## СТРУКТУРА АГРАРНОГО ХОЗЯЙСТВА В СИСТЕМЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ СЧЕТОВ УКРАИНЫ

**Аннотация.** В настоящей статье, не претендуя на исчерпанность, сделана попытка исследовать исторические и практические разработки в системе национальных счетов. Определены показатели, по которым исследуется современная структура сельского хозяйства Украины.

**Ключевые слова:** деятельность, экономические счета, показатель, система потребления, структура, производство.

**S.S. Volkov, Belaya Tserkov Institute of Economics and Management, Open international human development university «Ukraine»**

## STRUCTURE OF THE AGRICULTURAL SECTOR IN THE NATIONAL ACCOUNTS OF UKRAINE

**Abstract.** This article does not claim to exhaustion, attempt to explore the historical and practical developments in the system of national accounts. Defined indicators that examines the modern structure of agriculture of Ukraine.

**Keywords:** activities, economic accounts, the indicator system of consumption structure, production.

Структура национального хозяйства – это сложившиеся пропорции отдельных отраслей и территорий, производств, комплексов с соответствующим уровнем хозяйственных связей между всеми элементами экономики. Экономика должна изучать домашнее хозяйство, фирмы, предприятия, а также комплексные единицы: области, группы отраслей – комплексы, секторы, сферы.

Анализ функционирования национальной рыночной экономики сегодня базируется на технике системы национальных счетов (СНС). Система национальных (экономических) счетов является средством целостного отражения научных, технологических, социальных и экономических характеристик страны. Она сводится к расчету обобщающих показателей развития экономики на различных стадиях процесса воспроизводства и взаимной увязке этих показателей между собой. Каждой стадии воспроизводства соответствует счет или группа счетов. Таким образом, есть возможность отследить движение объема произведенных товаров и услуг, а также добавленной стоимости от стадии производства до стадии использования.

Современное исследование сельского хозяйства, как составляющей экономической системы Украины, и вопросы оценки, формирования структуры и использования производственного потенциала входят в спектр научных интересов ведущих ученых-экономистов страны. Среди которых следует отметить труды И. Лукинова, А. Могильного, А. Онищенко, Б. Пасхавера, П. Саблука, В. Точилина, В. Трегобчука,

А. Шпичака, А. Юзефовича, В. Юрчишина. Так же, значительный вклад в развитие макроэкономических исследований, взаимосвязей между отдельными составляющими экономики сделали такие отечественные и зарубежные ученые, как В. Бондаренко, Е. Гайдар, А. Гальчинский, В. Геец, Дж.М. Кейнс В. Леонтьев. Вместе с тем некоторые методологические аспекты исследования структуры сельскохозяйственной системы национальной экономики требуют дальнейшего исследования.

Система национальных счетов была разработана в 1953 году комиссией экспертов Организации Объединенных Наций (ООН) с целью отражения структуры и изменения ряда экономических показателей в условиях ведения хозяйства в развитых странах. Со временем статистическим бюро Организации Объединенных Наций вносились некоторые изменения, делали СНС совершенной и более соответствующей современным требованиям. Последний просмотр, сделанный в 1990 году, позволил повысить гибкость системы и расширить сферы ее охвата [2, с. 63].

История украинской макроэкономической статистики разделяется на два основных периода. Первый период характеризуется наличием макроэкономической информации, построенной в соответствии с принципами макроэкономической модели экономики «Баланс народного хозяйства» (БНХ), который был известен западным ученым как Система материального производства. Фактически БНХ имел те же задачи, что и СНС, а также много общих черт в методологических подходах и определениях. Так, обе экономические модели рассматривали национальную экономику как динамическую систему, находящуюся во взаимодействии с другим миром, имеющую определенную структуру и базирующуюся на циклическом процессе производства. БНХ и СНС отделяли потоки товаров и стоимости от активов (фондов), потоки товаров от потоков стоимости, первичные доходы от вторичных, основные фонды от оборотных, конечное потребление от промежуточного и т.д.

Сельское хозяйство обычно представлено и в совокупном общественном продукте, и в его аналоге СНС – выпуске. Но пока наиболее адекватное отражение места отрасли в современных экономических процессах может дать лишь показатель, который охватывает все виды деятельности, важные для нынешнего общества, а именно выпуск.

Если СНС ООН является достаточно разносторонней системой, охватывающей все виды экономической деятельности, ее участников и операции, то степень охвата экономических счетов сельского хозяйства более ограничена, поскольку они касаются сугубо вопросов сельского хозяйства и продовольствия и не занимаются такими аспектами, как финансовые активы и обязанности, хотя эти счета используются при изучении вопросов о повышении эффективности производства и распределения продовольственных и сельскохозяйственных продуктов.

Для изучения этих аспектов система включает счета производства, создание до-

хода, распределение первоначального дохода, товаров и услуг и капитала в формате, который рекомендован СНС ООН.

Дополнительно существует еще целый ряд вспомогательных счетов. Вспомогательные счета по сельскому хозяйству характеризуют основные процессы, происходящие в сельскохозяйственной деятельности. Это основные натуральные показатели, показатели производства, промежуточного потребления, внешней торговли, капиталотформирования в сельском хозяйстве, ценовые показатели. При расчетах используют как текущие, так и сравнительные цены.

Еще одним видом вспомогательных счетов являются счета, описывающие различные сектора по производству продовольствия и используются для согласования данных в натуральном выражении. Они содержатся в продовольственных балансах ФАО (FAO (Food and Agriculture Organization (англ.) – Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН), с их финансовыми аналогами. Эти счета называются вспомогательными счетами продовольственных балансов и предназначены для анализа финансовых ресурсов и разработки национальной политики в сфере продовольствия и питания.

Итак, можно считать систему национальных счетов базовой экономической моделью, благодаря которой можно исследовать как место отрасли в национальной экономике, ее структуру, так и основные процессы и тенденции присущие самой отрасли. На современном этапе основным инструментом анализа структуры аграрного хозяйства является система национальных счетов. Но нужно заметить, что история украинской макроэкономической статистики разделяется на два основных периода. Первый период характеризуется наличием макроэкономической информации, построенной в соответствии с принципами макроэкономической модели баланс народного хозяйства. Сегодня анализ функционирования рыночной экономики базируется на технике СНС. Именно этим был обусловлен переход украинской статистики к этой модели, что соответственно повлияло на информационное обеспечение отрасли.

#### **Список литературы:**

1. Демьяненко С. К вопросу о стратегии развития аграрной политики Украины / С. Демьяненко, И. Свидерская // Экономика Украины. – 2004. – № 8. – С. 72–79.
2. Экономические и социальные аспекты развития АПК и сельских территорий: сб. науч. трудов / Нац. акад. наук Украины, Объедин. ин-т экономики; отв. ред. В. Трегобчук. – К., 2004. – 187 с.
3. Заря С. Сельское хозяйство и сбалансированность счета текущих операций в Украине // Политика и развитие сельского хозяйства в Украине. – М.: Альфа-принт, 2007. – С. 35-56.
4. Корниенко Е. Платежный баланс Украины: основные тенденции и их экономическое значение / Е. Корниенко, М. Рябоконт // Вестник Национального банка Украины. – 2005. – № 1. – С. 28–33.

**List of references:**

1. Demjanenko S. On the development strategy of Agrarian Policy of Ukraine / S. Demjanenko, I. Sviderskaya // Economy of Ukraine. – 2004. – № 8. – P. 72–79.
2. Economic and social aspects of the development of agriculture and rural areas: Coll. Scientific papers / National Academy of Sciences of Ukraine. Joint Institute of Economics; min. Ed. B. Tregobchuk. – Киев, 2004. – 187 p.
3. Dawn C. Agriculture and the current account balance in Ukraine // Politics and the development of agriculture in Ukraine. – M.: Alpha-print, 2007. – P. 35–56.
4. Kornienko E. The balance of payments of Ukraine: main trends and their economic value / E. Kornienko, M. Riabokon // Bulletin of the National Bank of Ukraine. – 2005. – № 1. – P. 28–33.

УДК 330.354

*О.С. Гайфутдинова*  
канд. экон. наук, доцент, кафедра экономики и управления  
на предприятии,  
ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский  
политехнический университет»

## ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РЕГИОНА КАК УСЛОВИЕ КЛАСТЕРИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Работа выполнена в рамках гранта РГНФ № 11-32-00207a1  
«Оценка национальных и региональных особенностей создания  
кластеров инновационной активности»

**Аннотация.** Формирование инновационных кластеров в современных условиях функционирования хозяйствующих субъектов выделяется в качестве одного из основных факторов повышения конкурентоспособности экономики региона. При этом успешность функционирования кластера зависит не только от желания различных структур построить такую систему, но и от возможностей, которые создаются, в первую очередь, за счет эффективно и слаженно работающих элементов инновационной инфраструктуры региона. Этим проблемам посвящена статья.

**Ключевые слова:** инновационная экономика, инновационная инфраструктура, инновационный кластер, региональная инновационная конкурентоспособность, региональная инновационная система.

**O.S. Gaifutdinova, Perm National Research Polytechnic University**

### THE FORMATION OF INNOVATION INFRASTRUCTURE OF THE REGION AS A CONDITION OF CLUSTERIZATION OF THE ECONOMY

**Abstract.** The formation of innovation clusters in modern conditions of functioning of business entities stands out as one of the main factors increasing the competitiveness of the economy of the region. The success of the operation of the cluster depends not only on the wishes of various structures to build such a system, but also opportunities, which are generated primarily through an efficient and well-coordinated working of elements of innovation infrastructure of the region. These issues devoted to paper.

**Keywords:** innovative economy, innovative infrastructure, innovation cluster, regional innovative competitiveness, regional innovation system.

Современный этап экономики, называемый инновационной экономикой, в качестве основного фактора приобретения конкурентных преимуществ предполагает использование знаний и наукоемких технологий в условиях трансформации традиционных сфер материального производства. Формирование инновационной экономики сопровождается значительной модернизацией существующих связей и отношений, которые связаны с отмиранием устаревших производств, не опирающихся на новые знания и нововведения, с построением и развитием национальной и региональной инновационных систем, со становлением инновационной культуры, с функционированием инновационных кластеров [1].

Образование инновационных кластеров подразумевает объединение предприятий, имеющих общие интересы в определенных сферах, выбирающих в качестве основного оружия в конкурентной борьбе инновации. Правильно построенный кластер является эффективной структурой, оказывающей положительное влияние не только на

предприятия, непосредственно участвующие в данном инновационном процессе, но и затрагивает элементы региональной экономики, заставляя развиваться в инновационном плане, применять новые методы управления и хозяйствования. В мировой экономике инновационные кластеры являются основой формирования инновационной экономики, повышения конкурентоспособности и благосостояния населения.

В российской экономике построение инновационных кластеров особенно актуально в рамках развития регионов, поскольку это крупные хозяйствующие субъекты, имеющие достаточную самостоятельность и необходимые ресурсы для укрепления региональной инновационной конкурентоспособности, отражающей уровень инновационного развития региона. Этот показатель характеризует совокупные возможности региона по достижению сильных конкурентных позиций на основе инновационного развития и за счет применения инноваций, нацеленных на повышение качества жизни населения и обеспечения устойчивого экономического развития территории [2-3].

Именно регион имеет все возможности для формирования инновационной инфраструктуры, наличие которой необходимо для эффективного функционирования инновационных кластеров. Под инновационной инфраструктурой региона понимается система взаимосвязанных блоков институтов, каждый из которых имеет определенное функциональное назначение, направленное на формирование условий или выполнение действий, способствующих повышению эффективности ведения инновационной деятельности в регионе. Предлагается использовать пятиуровневую модель инновационной инфраструктуры региона [4].

Первый интеграционный уровень призван решать задачи обеспечения горизонтальных и вертикальных связей промышленных предприятий в сфере реализации инновационных технологий и диффузии инноваций. Среди основных институтов, функционирующих на данном уровне, выделяются транснациональные компании, научно-технические альянсы, консорциумы по разработке и реализации инновационных проектов, финансово-промышленные группы, промышленно-инновационные ассоциации и другие структуры. Если говорить о развитости этого уровня в российской экономике, то эти структуры появляются, хотя и не в таком количестве, как в зарубежных экономиках.

Второй функциональный уровень отвечает за организационно-экономическое обеспечение механизмов взаимодействия центров трансфера технологий, информационных центров и сетей, финансово-инвестиционных институтов и фондов, консалтинговых центров, фондов венчурного финансирования, центров экспертизы инновационных проектов. Элементы этого уровня точно также не имеют должного развития.

На третьем технологическом уровне должны формироваться условия для совершенствования технологической структуры с целью модернизации материальной сферы экономики. Это осуществляется с помощью инновационных кластеров, технико-внедренческих зон, инновационно-технологических центров и комплексов, центров коллективного пользования высокотехнологичным оборудованием. Субъекты этого уровня появляются в отечественной экономике, однако эффективность функционирования подобных структур, скорее исключение, чем правило, поскольку формирование



их происходит не как потребность участников данных объединений, а как требование правительства соответствовать тенденциям мировой экономики.

На четвертом научно-методологическом уровне формируется фундаментальная и прикладная базы инновационного развития региона. За эти процессы отвечают ВУЗы и НИИ, а так же региональные научные центры академической, вузовской и отраслевой науки [5-6]. Элементы этого уровня являются наиболее развитыми, более того, в каждом регионе они представлены в достаточно большом количестве и разнообразии, что может послужить толчком к развитию всей системы. Более того, если обратиться к опыту зарубежных стран, то именно ВУЗы являются родоначальниками высокотехнологичных зон и центров развития наукоемких технологий.

На последнем, пятом институциональном уровне региональными органами управления, государственными научными центрами, соответствующими структурными подразделениями министерства экономики и промышленного развития проводится разработка региональной инновационной политики и формирование инновационного климата региона, т.е. создаются условия, которые должны способствовать развитию инновационных процессов в регионе. Подобные элементы присутствуют практически на территории каждого региона, однако их действия часто противоречат тому, чего от них ожидает реальный сектор, поскольку основной проблемой российской экономики является отсутствие взаимодействия и взаимосвязей между элементами инновационной инфраструктуры.

Представленная модель инновационной инфраструктуры региона будет эффективна для региона в целом и для каждого элемента в отдельности в том случае, если это будет система скооперированных элементов, развивающихся не по отдельности, а в связке с другими субъектами. Невозможно говорить о развитии инноваций, если сектор бизнеса не будет обращаться к сектору науки, который на сегодняшний день является наиболее сильным из всех перечисленных элементов инфраструктуры. В то же время научные разработки не будут иметь смысла, если не будут опираться на фактические данные и предприятия, а будут носить сугубо теоретический характер.

Таким образом, чтобы инновационные кластеры играли отводимую им роль в экономике, необходимо, чтобы были созданы условия для этого, в первую очередь развивалась инновационная инфраструктура региона.

#### **Список литературы:**

1. Мингалева Ж.А. Модернизация национальной экономики на основе стратегии инновационного развития // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 2. С. 324–324.
2. Гайфутдинова О.С. Основные методические положения оценки инновационной конкурентоспособности региона // Российское предпринимательство. 2012. № 18. С. 134–139.
3. Мингалева Ж.А. Устойчивое развитие региона: инновации, экономическая безопасность, конкурентоспособность / Ж.А. Мингалева, Г.А. Гершанок // Экономика региона. 2012. № 3. С. 68–77.
4. Ларин С.Н. Новая модель формирования инновационной инфраструктуры ре-

гиона [Электронный ресурс] / С.Н. Ларин, Е.В. Герасимова. URL: <http://www.pandia.ru/text/77/156/22820.php>

5. Кузнецова Т.А. Исследовательский университет как центр инновационной деятельности / Т.А. Кузнецова, А.А. Ташкинов, В.Д. Черкасов // Регионология. 2011. Т. 75, № 2. С. 122–134.

6. Галкин В.И. Технический университет как центр научных исследований и разработок / В.И. Галкин, А.Н. Аношкин // Высшее образование в России. 2010. № 5. С. 86–91.

**List of references:**

1. Mingaleva Zh.A. Modernization of the national economy on the basis of the strategy of innovative development // Modern problems of science and education. 2012. № 2. P. 324–324.

2. Gaifutdinova O.S. The main methodological principles of assessing innovation competitiveness of the region // Russian entrepreneurship. 2012. № 18. P. 134–139.

3. Mingaleva Zh.A. Sustainable development of the region: innovation, economic security, competitiveness / Zh.A. Mingaleva, G.A. Gershanok // The region's economy. 2012. № 3. P. 68–77.

4. Larin S.N. New model of formation of innovation infrastructure of the region / S.N. Larin, E.V. Gerasimova. URL: <http://www.pandia.ru/text/77/156/22820.php>

5. Kuznetsova T.A. Research university as a center of innovation / T.A. Kuznetsova, A.A. Tashkinov, V.D. Cherkasov // Regional Studies. 2011. Vol. 75, № 2. P. 122–134.

6. Galkin V.I. Technical University as a center for research and development / V.I. Galkin, A.N. Anoshkin // Higher Education in Russia. 2010. № 5. P. 86–91.

УДК 331

*Т.В. Гильорме*

*преподаватель, кафедры экономики промышленности  
и организации производства,  
ДВНЗ «Украинский государственный химико-технологический  
университет», Днепропетровск*

**ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНО-  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ ПЕРСОНАЛА  
ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Аннотация.** Проанализированы качественные свойства рабочей силы персонала предприятия, влияние факторов затрат на рабочую силу на экономические показатели предприятия и построена целевая функция уменьшения несоответствия качества рабочего места качеству рабочей силы.

**Ключевые слова:** развитие рабочей силы, социально-профессиональное качество рабочей силы, рабочее место.

**T.V. Gillyorme, Ukrainian state University of chemical technology, Dnepropetrovsk**

**DEVELOPMENT OF A MECHANISM FOR ASSESSING THE SOCIO-PROFESSIONAL  
QUALITY OF THE LABOUR FORCE PERSONNEL OF THE ENTERPRISE**

**Abstract.** Analyzed the qualitative properties of the labour force personnel of the enterprise, the influence of the factors of labour cost on the economic performance of the enterprise and built target function reducing the quality of the workplace quality of work force.

**Keywords:** development of labour, socio-professional quality of the workforce, workplace.

Новый этап научного технико-информационного прогресса (НТИП), повсеместное внедрение автоматизации, нанотехнологий, компьютерной техники и новых систем связи в нашей стране осуществляет разностороннее влияние на сферу труда, роль и значение человека в общественном производстве. С одной стороны, существенно меняются требования, как к работнику, так и к профессионально-квалификационной и отраслевой структуре экономически активного населения страны. С другой стороны, возрастает роль и значение персонала в обеспечении эффективности деятельности предприятий, поскольку именно рабочая сила все в большей степени определяет динамику и результаты экономических процессов.

Проблемы развития рабочей силы как движущей силы развития общества занимались еще в XVII–XVIII вв. представители классической школы политической экономии У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. Отечественные и зарубежные ученые А. Афанасьева, И. Багрова, Г. Беккер, Д. Богиня, О. Гришнова, И. Краснопевцева, С. Мочерный и другие посвятили свои исследования теоретическим и методологическим вопросам разработки и реализации механизма управления рабочей силой на уровне страны, регионов и отраслей хозяйства, совершенствованию математического аппарата оценки уровня рабочей силы. Но современные методы оценки уровня рабочей силы направлены на решение локальных вопросов определения их эффективности без создания единого механизма обеспечения качественного развития рабочей силы с учетом трех аспектов адаптации: адаптации к рабочему месту, адаптации к трудовому коллективу,

адаптации к инновациям.

Состав качества рабочей силы невозможно измерить только отдельными свойствами, потому что они являются совокупностями групп свойств. Величину же рабочей силы можно выразить через сочетание агрегации составляющих качества рабочей силы работника: природное качество – как базовые задатки ( $X_1$ ) и базовые способности ( $X_2$ ), заложенных в человеке; приобретенные социально-профессиональные способности – как развитие природных качеств общим и профессиональным обучением (соответственно  $X_3$  и  $X_4$ ); системные качества рабочей силы как накопление жизненного опыта ( $X_5$ ) и трудового стажа ( $X_6$ ); адаптация к инновациям как способность, осознанная потребность в непрерывных изменениях в качестве собственной рабочей силы ( $X_7$ ) и внутреннего синергетического эффекта ( $X_8$ ) от комплексного использования старых и новых связей в головном мозге как внутреннем факторе.

Усиление качественных свойств рабочей силы человека происходит при включенности его в коллективную деятельность, поэтому наличие у работника хорошей профессиональной команды позволяет производить более качественную другую информацию за счет еще одного проявления синергетического эффекта – коллективного труда как внешнего фактора ( $X_9$ ).

В этом случае рабочая сила человека составит:

$$PCч = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8, X_9) \quad (1)$$

В свою очередь, качество рабочей силы предприятия представляет совокупность индивидуальных качественных свойств рабочей силы всех работников предприятия. Для реализации инновационного потенциала предприятия выступают следующие составляющие качественные свойства рабочей силы работника (РСч): адаптация работника предприятия к рабочему месту (Арм), адаптация работника к коллективу предприятия (Атк), адаптация к инновационной политике предприятия как восприимчивость к инновациям (Аип).

Для обеспечения внедрения достижений НТИП перед предприятием встает задача сокращения отставания рабочей силы от рабочего места. Это должно осуществляться в двух направлениях: по уровню качественных показателей и во времени. Отсюда следует формирования целевой функции: уменьшение несоответствия качества рабочего места качеству рабочей силы, разрыв между ними должен быть сокращенным:

$$Y_t = f(\Delta P_{мt}, \Delta PC_{чt}) \rightarrow \min \quad (2)$$

где:  $Y_t$  – целевая функция уменьшения отклонения несоответствия разрыва между качеством рабочего места как содержания труда и качества рабочей силы лица;  $\Delta P_{мt}$  – изменение качества рабочего места на предприятии за определенный промежуток времени (между началом внедрения инноваций ( $t_i$ ) и его окончанием ( $t_{(i+1)}$ )) на определенной  $i$ -й ступени научно-техничко-информационного прогресса, что вызывает необходимость соответствующего совершенствования на предприятии рабочей силы чело-

века;  $\Delta PC_q$  – изменение качества рабочей силы лица на предприятии за тот же определенный промежуток времени (между началом внедрения инноваций ( $t_i$ ) и его окончания ( $t_{(i+1)}$ )) на определенной  $i$ -й ступени научно-технико-информационного прогресса, что является следствием усовершенствования рабочих мест.

$$\begin{cases} \Delta P M_t = P M_{(i+1)} - P M_{(i)}, \\ \Delta P C o_t = P C o_{(i+1)} - P C o_{(i)}, \\ \text{при } \Delta t = t_{(i+1)} - t_{(i)}. \end{cases} \quad (3)$$

Принимаемые решения будут оптимальными из всех возможных, лишь в том случае, когда выбранный критерий оптимальности является полностью адекватным целям предприятия (минимизацию затрат ресурсов и максимизацию эффективности производства). Несоответствие качеству рабочей силы лица и качества рабочего места (как отклонение между ними) в двух направлениях: при  $P_m > P C_q$  – качество рабочего места опережает качество рабочей силы, это приводит к некачественному выполнению функциональных обязанностей работника, и как следствие – изготовление некачественной продукции (услуг) и возможного уменьшения объема продукции (предоставления услуг). При уменьшении объема производства общие постоянные расходы за определенный период не снижаются. Это означает, что в данном случае уменьшения прибыли соответствует его маржинальной величине, то есть имеет место недополучение прибыли:

$$\Delta \Pi = (\Pi - C_{зм}) \cdot \Delta B \Pi \quad (4)$$

где:  $\Delta \Pi$  – недополучение прибыли в следствии несоответствия (отставания) качества рабочей силы от требований высокотехнологического производства (конкретного содержания труда на рабочем месте), ден. ед.;  $\Pi$  – цена единицы изделия (единицы услуги), ден. ед.;  $C_{зм}$  – переменные затраты на единицу продукции (единицу услуги), ден. ед.;  $\Delta B \Pi$  – уменьшение объема производства продукции в натуральном выражении.

Когда ситуация противоположная – качество рабочей силы человека опережает качество содержания труда на рабочем месте:  $P C_q > P_m$ , происходит реализация всего имеющегося трудового потенциала работника, недоимка по потенциально высокие качественные свойства рабочей силы, и как следствие – не удовлетворения трудом. Для того, чтобы высококвалифицированные работники не увольнялись, предприятию необходимо увеличить инвестиции в развитие рабочих мест (основной капитал) для инновационного обновления.

В ходе исследования установлены факторы влияния на качество рабочей силы, которые характеризуют уровень расходов на механизм внедрения развития рабочей силы в расчете на одну гривну объема реализованных услуг и на одного работника, и которые влияют на экономические показатели предприятия. К этим факторам относятся: уровень общих расходов на рабочую силу –  $K_1$ , соответствие квалификационной подготовки потребностям инновационного процесса (соотношение между затратами на по-

вышение квалификации персонала предприятия и затратам на обновление основных фондов предприятия) –  $K_2$ , показатель обновление квалификации персонала предприятия (соотношение между расходами персонала на обучение новым профессиям и общими затратами на рабочую силу) –  $K_3$ , коэффициент соответствия квалификации рабочей силы качеству рабочему месту (соотношение между затратами на повышение качества рабочей силы персонала и расходов на инновационное обновление рабочего места) –  $K_4$ , коэффициент использования квалификации работников (соотношение между затратами труда на выполнение работ соответствующей классификации и общими расходами за определенный период) –  $K_5$ , уровень мотивации как адаптации работников к инновациям (соотношение средней заработной платы персонала, которая занимается инновациями на предприятии, до общей суммы фонда заработной платы ( $K_6$ ) и отношение суммы премиальных выплат за представленные идеи, рационализаторские предложения, новые решения и общей сумме премиальных выплат по предприятию ( $K_7$ ). Результативными показателями эффективности деятельности предприятия ( $I_i$ ), на которые влияют эти факторы, являются: операционные расходы на реализованные услуги ( $I_{ос}$ ), себестоимость услуг ( $I_c$ ), производительность труда ( $I_{nn}$ ), фондовооруженность труда ( $I_{фо}$ ), рентабельность затрат на содержание персонала ( $I_{pn}$ ).

В ходе исследования установлено, что построены регрессионные модели с вероятностью 0,95 позволяют объяснить закономерность влияния факторов затрат на рабочую силу на экономические показатели предприятия. Так, наибольший рост производительности труда обеспечивается соответствием квалификационной подготовки потребностям инновационного процесса (находится в пределах 1,00 до 3,5 тыс. грн./чел.), фондовооруженности труда – коэффициент соответствия квалификации рабочей силы качеству рабочему месту (находится в пределах 1,00 до 4,2 тыс. грн./чел.), операционных расходов – коэффициент использования квалификации работников (находится в пределах 1,00 до 102,7 тыс. грн.), себестоимости услуг – коэффициент использования квалификации работников (находится в пределах 1,00 до 102,7 тыс. грн.), рентабельность персонала – уровень мотивационной благоприятности работников к инновации (находится в пределах 1,00 до 8,3 тыс. грн.).

Для анализа влияния качественных характеристик рабочей силы человека на уровень развития рабочей силы персонала предприятия предложено избрать шесть факторов, характеризующих качество рабочей силы: уровень квалификации (разряд), стаж работы по специальности, уровень образования, пол, возраст и адаптацию к инновациям, поскольку они, на наш взгляд, являются наиболее значимыми и обобщающими чем многие другие личностные качества работника. А именно: уровень квалификации, отражающий уровень профессиональной подготовки работника и готовности его к выполнению работы максимального качества при минимальных затратах энергии, тесно связан с уровнем его интеллектуального развития и с накопленным производственным опытом. Образование – это основа развития личности. Оно определяет как общий ин-

теллектуальный уровень, так и деловой потенциал человека, стимулирует его трудовую и творческую активность. Стаж работы по специальности во многом зависит от психофизиологических особенностей личности, которые, в свою очередь, определяют как мотивацию к труду, так и ответственность личности за свои действия, адаптацию к трудовому коллективу. От стажа работы зависит накопленный производственный опыт. Возраст определяет состояние здоровья работника и психофизиологические особенности его личности. Пол человека – это одна из его важнейших общественно значимых характеристик, которая во многом определяет социальную, культурную и когнитивную ориентацию человека. Адаптация к инновациям как уровень адаптированности к инновационной политике предприятия.

Исследование зависимости уровня развития рабочей силы предприятия от избранных нами свойств, характеризующих качество рабочей силы лица, проводилось с помощью корреляционно-регрессионного анализа. Для определения количественного влияния каждого исследуемого фактора на уровень качества рабочей силы труда, применялся метод парной корреляции. Для оценки уровня производительности труда от всей группы исследуемых факторов, применялся метод множественной корреляции. Исходные статистические данные аппроксимировались линейными моделями уравнений регрессии.

Результатом многофакторного анализа стало уравнения множественной регрессии в стандартизованном масштабе, коэффициенты которого показывают сравнительную силу влияния изменения каждой переменной на изменение функции, а знак перед коэффициентом показывает направление этого влияния:

$$t_{S,R,E,A,G,I} = a \cdot S + b \cdot R + c \cdot E - d \cdot A + g \cdot G + f \cdot I \quad (5)$$

где:  $t_{S,R,E,A,G,I}$  – стандартизированные значения переменных S,R,E,A,G,I;  $a, b, c, d, g, f$  – коэффициенты (параметры) регрессионной модели; S (skill) – уровень квалификации; R (record of service) – стаж работы по специальности; E (educate) – уровень образования; A (age) – возраст; G (gender) – пол; I (innovation susceptibility) – инновационная благоприятность.

Рассчитанный по имеющимся данным коэффициент множественной корреляции составил 0,96, что позволяет судить об очень тесной взаимосвязи между рассматриваемыми факторами качества рабочей силы и уровнем производительности труда и сделать вывод о том, что выбор для анализа именно этих факторов качества рабочей силы является вполне обоснованным.

Но надо заметить, что сила влияния на свойства рабочей силы лица зависит от того к какой категории работников он принадлежит – разные требования рабочего места к социально-профессиональному качеству рабочей силы. Было выделено четыре образовательно-квалификационных группы: руководители, специалисты, рабочие, технические специалисты. Однако основная нагрузка при выполнении технологических процессов падает на основных производственных рабочих. Выполнение предприятием задач по производительности труда тесно связано с выполнением норм выработки основными производственными рабочими, а рост объемов производства обеспечивается в результате роста ин-

тенсивности их труда. Данные о выполнении норм выработки основными производственными рабочими отражаются в годовой отчетности предприятия, показывая уровень производительности труда и состояние нормирования труда на предприятии.

Все это требует создания эффективной системы управления развития рабочей силы на предприятии совершенствование качественных свойств под требования существующих рабочих мест, или создание дополнительных рабочих мест, которые бы отвечали современным требованиям информационного общества.

### Список литературы:

1. Elwood F., Holton III, James W., Trot, Jr. Trends Toward a Closer Integration of Vocational Education and Human Resources Development // Journal of Vocational and Technical Education. – 1996. – Vol. 12, № 2. – P. 7.
2. Deming W. Edwards Some Theory of Sampling. – Dover Publications, 1966.
3. Hale R.I., Bright Horizons for Action Learning // Training Journal. – 2012. – July.
4. Argyris C. Reasons and Rationalizations: the Limits to Organizational Knowledge. – Oxford: Oxford University Press, 2004.
5. Armstrong M. Reward Management: a Handbook of Remuneration, Strategy and Practice. – 5th ed. – 2010. – Режим доступа: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2010/iem/bashmak/library/article9r.htm>

### List of references:

1. Elwood F., Holton III, James W., Trot, Jr. Trends Toward a Closer Integration of Vocational Education and Human Resources Development // Journal of Vocational and Technical Education. – 1996. – Vol. 12, № 2. – P. 7.
2. Deming W. Edwards Some Theory of Sampling. – Dover Publications, 1966.
3. Hale R.I., Bright Horizons for Action Learning // Training Journal. – 2012. – July.
4. Argyris C. Reasons and Rationalizations: the Limits to Organizational Knowledge. – Oxford: Oxford University Press, 2004.
5. Armstrong M. Reward Management: a Handbook of Remuneration, Strategy and Practice. – 5th ed. – 2010. – URL: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2010/iem/bashmak/library/article9r.htm>



УДК 331.1

*Л.Г. Миляева*

*д-р экон. наук, профессор, кафедра экономики предпринимательства,  
Бийский технологический институт (филиал)  
ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный технический  
университет им. И.И. Ползунова»*

*Д.Ю. Федоркевич*

*канд. экон. наук, доцент, кафедра экономики предпринимательства,  
Бийский технологический институт (филиал)  
ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный технический  
университет им. И.И. Ползунова»*

## РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КАДРОВОГО РЕСУРСА ПРЕДПРИЯТИЙ

**Аннотация.** В работе обосновывается методология исследования конкурентоспособности кадрового ресурса предприятия; представляется авторская методика, базирующаяся на принципе рейтинговой оценки.

**Ключевые слова:** кадровый ресурс, конкурентоспособность, рейтинговая оценка, методический инструментарий.

**L.G. Milyaeva, Biysk technological Institute (branch) I.I. Polzunov Altai state technical university  
D.Yu. Fedorkevich, Biysk technological Institute (branch) I.I. Polzunov Altai state technical university**

### RATING ASSESSMENT OF COMPETITIVENESS PERSONNEL RESOURCE OF THE ENTERPRISES

**Abstract.** The methodology of research of competitiveness of a personnel resource of the enterprise locates in work; the author's technique which is based on the principle of a rating assessment is represented.

**Keywords:** personnel resource, competitiveness, rating assessment, methodical tools.

Усиление значимости кадрового ресурса в совокупности параметров, определяющих конкурентоспособность предприятия, обосновало потребность в его мониторинге и, как следствие, в разработке профильного методического инструментария. Подтверждением отмеченному выступает выявленная в последние годы активизация исследователей, сосредоточивших свои усилия на методических аспектах оценки различных объектов кадрового менеджмента (конкурентоспособность персонала, трудовая мотивация работников, развитие профессиональной карьеры, качество трудовой жизни, качество занятости, кадровая ситуация и т.д.).

Результаты «ревизии» (сравнительного критического анализа) профильной литературы:

*Во-первых*, выявили нацеленность известных методик кадрового менеджмента на *абсолютную* (безотносительную) оценку достигнутого состояния диагностируемых показателей.

*Во-вторых*, обнаружили некоторые дискуссионные моменты теоретико-методологического плана, обусловившие диверсифицированность методических подходов. Например, к трактовке и, соответственно, к оценке кадровой ситуации. Так уче-

ные, ограничивающие сущность кадровой ситуации совокупностью количественных и качественных характеристик персонала, сводят ее диагностику к анализу текучести, мобильности, квалификационного состава персонала. Исследователи, позиционирующие кадровую ситуацию как совокупность определенных характеристик персонала и его занятости, обосновывают необходимость учета нескольких параметров, отражающих многоаспектный характер категории. В частности, согласно авторской точке зрения [1] уровень кадровой ситуации обуславливают четыре комплексных параметра:

1) укрупненный количественный параметр персонала, характеризующий его численность, текучесть, социальную и профессиональную мобильность в разрезе функциональных категорий и профессиональных групп;

2) укрупненный качественный параметр персонала, отражающий степень соответствия базовых составляющих конкурентоспособности наемных работников – уровня квалификации, уровня образования, возраста, профессионального стажа – требованиям, имеющимся у работодателя рабочих мест;

3) укрупненный мотивационный параметр персонала – интегральная характеристика достигнутых в организации уровней внутренней мотивации персонала к трудовой деятельности и внешней мотивации (стимулирования);

4) укрупненный параметр занятости персонала, отражающий многоаспектные (экономические, социальные, психологические, правовые и др.) отношения, возникающие по поводу включения работников в конкретную кооперацию труда.

*В-третьих*, подтвердили «сквозной» характер многих параметров кадрового менеджмента, позиционируемых и как самостоятельные показатели, и как составляющие ряда интегральных показателей. Например, уровень трудовой мотивации персонала может выступать компонентом, как минимум двух, интегральных показателей: уровня кадровой ситуации [1] и уровня качества трудовой жизни персонала [2]. Аналогичная ситуация складывается с другими «типовыми» показателями персонал-менеджмента (уровень конкурентоспособности, уровень оплаты труда, уровень развития карьеры и т.д.).

Таким образом, потребность в разработке «специфической» методики, нацеленной на мониторинг кадрового ресурса, в настоящее время не только не утратила актуальность, а, напротив, приобрела особую значимость.

В данном контексте представляется целесообразным акцентировать два принципиальных (ключевых) момента авторской позиции, обосновывающих специфику методического инструментария, предназначенного для мониторинга кадрового ресурса предприятия (организации):

1. Диагностируемый показатель должен быть *интегральным*, отражающим различные аспекты кадрового ресурса (количественные, качественные, мотивационные и т.д.).

2. Диагностируемый показатель должен быть *относительным*, характеризующим состояние кадрового ресурса анализируемого предприятия в сравнении с его реальными конкурентами.

Указанным критериям удовлетворяет предлагаемая авторами *методика оценки конкурентоспособности кадрового ресурса предприятия*, информационную базу кото-

рой формируют материалы целевого анкетного опроса директора анализируемых предприятий (в частности, непосредственного руководителя и начальника службы управления персоналом); соответственно, концептуальную основу – использование принципа рейтинговой оценки [3].

Алгоритм рейтинговой оценки конкурентоспособности кадрового ресурса предприятия (организации) предполагает последовательное выполнение семи этапов, представление которых логично сопроводить иллюстрацией (*условный пример*):

1. Обоснование целевого рыночного сегмента; выявление основных конкурентов анализируемого предприятия. Допустим, было установлено шесть предприятий-конкурентов, каждое из которых условно обозначим буквой «К». Присвоив «нашему» предприятию первый номер, составим перечень из семи объектов ( $K_1, K_2, \dots, K_7$ ).

2. Формирование перечня показателей, позволяющих провести всестороннюю (многоаспектную, комплексную) диагностику кадрового ресурса (уровень конкурентоспособности персонала, уровень обеспеченности кадрами, уровень текучести кадров, уровень трудовой мотивации, уровень лояльности персонала, уровень мобильности, уровень функциональной гибкости, уровень заработной платы и т.д.). Подчеркнем, что показателей не должно быть слишком много (их оптимальное количество пять–шесть). Предположим, был обоснован перечень из пяти показателей, условно обозначенных буквенно-цифровой символикой ( $\Pi_1, \Pi_2, \dots, \Pi_5$ ).

3. Составление матрицы исходных данных (табл. 1), в столбцах которой располагаются параметры, в совокупности характеризующие кадровый ресурс, в строках – анализируемые предприятия-конкуренты.

Таблица 1 – Матрица исходных данных ( $X_{ij}$ )

	$\Pi_1$	$\Pi_2$	$\Pi_3$	$\Pi_4$	$\Pi_5$
$K_1$	0,75	0,95	32,5	0,88	11,9
$K_2$	0,60	0,84	28,6	0,74	16,0
$K_3$	0,82	0,76	40,0	0,80	10,5
$K_4$	0,68	0,78	24,0	0,75	14,4
$K_5$	1,00	0,88	36,4	0,76	12,5
$K_6$	0,72	0,80	30,8	0,90	18,0
$K_7$	0,94	0,70	31,6	0,82	13,2

4. Составление матрицы стандартизованных коэффициентов (табл. 2), рассчитываемых по формулам:

– для прямых показателей (допустим,  $\Pi_1 - \Pi_4$ ), с увеличением которых конкурентоспособность кадрового ресурса повышается:

$$K_{ij} = \frac{X_{ij}}{X_{ij}^{MAX}};$$

– для обратных показателей (предположим,  $\Pi_5$ ), с увеличением которых конкурентоспособность кадрового ресурса понижается:

$$K_{ij} = \frac{X_{ij}^{MIN}}{X_{ij}}$$

Таблица 2 – Матрица стандартизованных коэффициентов ( $K_{ij}$ )

	П <sub>1</sub>	П <sub>2</sub>	П <sub>3</sub>	П <sub>4</sub>	П <sub>5</sub>
K <sub>1</sub>	0,75	1,00	0,81	0,98	0,88
K <sub>2</sub>	0,60	0,88	0,72	0,82	0,66
K <sub>3</sub>	0,82	0,80	1,00	0,89	1,00
K <sub>4</sub>	0,68	0,82	0,60	0,83	0,73
K <sub>5</sub>	1,00	0,92	0,91	0,84	0,84
K <sub>6</sub>	0,72	0,84	0,77	1,00	0,58
K <sub>7</sub>	0,94	0,74	0,79	0,91	0,80

5. Составление матрицы сравнительной рейтинговой оценки, параметрами которой выступают возведенные в квадрат значения стандартизованных коэффициентов (табл. 3).

Таблица 3 – Матрица сравнительной рейтинговой оценки ( $K_{ij}^2$ )

	П <sub>1</sub>	П <sub>2</sub>	П <sub>3</sub>	П <sub>4</sub>	П <sub>5</sub>
K <sub>1</sub>	0,56	1,00	0,66	0,96	0,77
K <sub>2</sub>	0,36	0,77	0,52	0,67	0,44
K <sub>3</sub>	0,67	0,64	1,00	0,79	1,00
K <sub>4</sub>	0,46	0,67	0,36	0,69	0,53
K <sub>5</sub>	1,00	0,85	0,83	0,71	0,71
K <sub>6</sub>	0,52	0,71	0,59	1,00	0,34
K <sub>7</sub>	0,88	0,55	0,62	0,83	0,64

6. Определение относительной значимости параметров ( $d_i$ ) экспертно или методом парного сравнения. Предположим, что анализируемые параметры равнозначны ( $d_i=0,20$ ).

7. Исчисление рейтинговой оценки (табл. 4) кадрового ресурса анализируемых предприятий-конкурентов ( $R_j$ ):

$$R_j = \sqrt[n]{\sum_{i=1}^n (K_{ij}^2 \cdot d_i)}$$

Таблица 4 – Сводные результаты рейтинговой оценки кадрового ресурса анализируемых предприятий-конкурентов

Условное обозначение предприятия	Рейтинговая оценка	Ранг конкурентоспособности
K <sub>1</sub>	0,95	2
K <sub>2</sub>	0,89	5
K <sub>3</sub>	0,96	1
K <sub>4</sub>	0,87	6
K <sub>5</sub>	0,96	1
K <sub>6</sub>	0,91	4
K <sub>7</sub>	0,93	3

Очевидно (табл. 4), что лидерами по интегральному параметру конкурентоспособности «кадровый ресурс» являются два предприятия ( $K_3$  и  $K_5$ ), аутсайдером – предприятие под номером 4 ( $K_4$ ). Анализируемому предприятию ( $K_1$ ), имеющему второй ранг конкурентоспособности, следует придерживаться стратегии «погона за лидером».

Представляется, что предложенный методический подход может быть использован для рейтинговой оценки прочих ресурсов (финансовых, технико-технологических и т.д.), определяющих конкурентоспособность предприятий (организаций).

**Список литературы:**

1. Миляева, Л.Г. Методика диагностики кадровой ситуации организации, реализующей активную кадровую политику / Л.Г. Миляева, Д.Ю. Федоркевич // Человек и труд. – 2011. – № 7. – С. 53–56.
2. Миляева, Л.Г. Управление качеством трудовой жизни персонала организаций / Л.Г. Миляева // Человек и труд. – 2009. - № 11. – С. 53–56.
3. Миляева, Л.Г. Методика рейтинговой оценки научно-педагогического потенциала сотрудников вузовских кафедр / Л.Г. Миляева // Человек и труд. – 2010. – № 7. – С. 39–40.

**List of references:**

1. Milyaeva, L.G. Metodika of diagnostics of a personnel situation of the organization realizing active personnel policy / L.G. Milyaeva, D.Ya. Fedorkevich // Person and work. – 2011. – № 7. – P. 53–56.
2. Milyaeva, L.G. Upravleniye kachestvom of labor life of the personnel of the organizations / L.G. Milyaeva // Person and work. – 2009. – № 11. – P. 53–56.
3. Milyaeva, L.G. Metodika of a rating assessment of scientific and pedagogical potential of staff of high school chairs / L.G. Milyaeva // Person and work. – 2010. – № 7. – P. 39–40.

УДК 338.22(075.8)

*Ж.А. Мингалева*  
*д-р экон. наук, профессор, кафедра экономики*  
*и управления на предприятии,*  
*ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский*  
*политехнический университет»,*  
*кафедра предпринимательского права,*  
*ФГБОУ ВПО «Пермский государственный национальный*  
*исследовательский университет»*

## **ВЛИЯНИЕ ФАКТОРА СКЛОННОСТИ К ИННОВАЦИЯМ НА ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Работа выполнена в рамках Темплана-2012 ФГБОУ ВПО ПГНИУ по заказу  
Министерства образования и науки РФ (тема № 6.6042.2011).

**Аннотация.** В статье раскрыты особенности построения механизма управления инновациями на основе концепции инновационной восприимчивости. Приведены современные методы управления персоналом позволяющие повысить склонность к инновациям у различных категорий работников.

**Ключевые слова:** модернизация экономики, инновации, склонность к инновациям, ценностные установки, инновационное развитие.

**Zh.A. Mingaleva, Perm National Research Polytechnic University, Perm State National Research University**

### **THE INFLUENCE OF INNOVATION SUSCEPTIBILITY TO THE INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES**

**Abstract.** The paper reveals the characteristics of building innovation management mechanism based on the concept of innovation susceptibility. Presents the modern management practices that improve the propensity to innovate in different categories of workers.

**Keywords:** modernization of the economy, innovation, propensity for innovation, value orientations, innovative development.

Одним из важных аспектов практической реализации процесса экономической модернизации является создание и закрепление в обществе и корпоративной среде ценностных установок, способствующих креативности и новаторству, а также поддерживающих и поощряющих процесс инноваций. Поэтому политика и программы экономической модернизации России должны предусматривать меры по формированию и распространению в российском обществе и бизнес-среде ценностных установок, ориентированных на инновации, способов управления, способствующих повышению инновационной восприимчивости различных хозяйствующих субъектов [1–2].

Однако в современной российской научной среде сложилось неоднозначное мнение по поводу эффективности процесса инноваций на предприятиях различного типа. Достаточно распространенным является подход, согласно которому наиболее активными в инновационном плане являются малые предприятия, а крупные субъекты хозяйствования обладают низкой инновационной восприимчивостью. Так, по мнению В.А. Куклинова, восприимчивость организаций к инновациям сокращается по мере возрастания объемов производства и развития организационных структур, преоблада-

ния крупносерийного и массового типов производства, поскольку, чем «больше объем производства, выше уровень выпускаемой продукции, тем труднее производство поддается перестройке. Наибольшую восприимчивость к инновациям имеют небольшие узкоспециализированные организации. Они специализированы на удовлетворении конкретных запросов потребителей и обладают способностью гибко перестраиваться в зависимости от характера и темпов развития промышленного производства. Их организационные структуры менеджмента оказываются наиболее мобильными и чувствительными к современным научно-техническим тенденциям и организационно-экономическим новшествам» [3].

Другие авторы, и мы с ними согласны, придерживаются иной точки зрения [4–9]. На наш взгляд, инновационная восприимчивость, исходя ее сущностной характеристики, является элементом социально-культурного потенциала любого предприятия (организации), выступает частью его ценностной среды и отражает способность предприятия генерировать и применять новации, доводя их до коммерческой реализации. И размер предприятия здесь не имеет большого значения. Главным является механизм управления инновациями, уровень инновационной восприимчивости, которые у каждой фирмы индивидуальны. Тем не менее, есть и общие различия в построении механизма управления инновациями у мелких и крупных фирм.

Малые предприятия, не обладающие особыми материальными ресурсами, в современных условиях вынуждены быть активными в инновационном аспекте, в научном и технологическом поиске, поскольку это позволяет им компенсировать недостаточность материальной и финансовой базы. При этом крупные фирмы также восприимчивы к инновациям. Однако, как уже отмечалось, механизм их инновационной восприимчивости несколько другой, чем у малых фирм.

В крупных организациях речь идет в первую очередь о необходимости повышения инновационной восприимчивости всего персонала компании. Крупные фирмы, как правило, ведут активные самостоятельные исследования, имеют в своей структуре особые отделы и подразделения (исследовательские, конструкторские бюро), занимающиеся научными исследованиями и опытно-конструкторскими разработками, заказывают фундаментальные и прикладные исследования вузам и специализированным НИИ и т.д. В крупных фирмах применяются современные методы управления, позволяющие обеспечить рост инновационной восприимчивости среди всего персонала предприятия. Среди таких методов наиболее часто на практике применяются: метод эффективного внутрифирменного управления; метод поддержки со стороны руководства; метод вовлечения сотрудников в проектирование и осуществление инноваций; метод представления подробной информации о предстоящих изменениях; метод проведения переговоров с отдельными сотрудниками и их группами. Эти методы используются для решения различных задач и применительно к различным категориям работников, что позволяет эффективно активизировать инновационную деятельность в разных подразделениях крупных фирм.

Исследование общего и специфического в механизме инновационной восприим-

чивости мелких и крупных фирм позволило выделить в отдельное направление проблематику инновационного лидерства.

Как показывает опыт, непрерывное новаторство требует особой культурной основы, которая должна создаваться и поддерживаться в организации и которая проявляется в том, как люди руководят и как подчиняются. Для активизации инновационной активности недостаточно обычных подходов. Для управления более высокими уровнями побуждения людей (а творчество, самореализация, новаторство относятся именно к вершине потребностей по классификации А. Маслоу) и формирования более высоких обязательств у работников необходимо решать и более сложные задачи, связанные с управлением инновациями.

В своих исследованиях взаимосвязи организационной культуры, ценностных установок и инновационного развития [10–12], мы отмечали, что современным менеджментом выделены три основных направления управления персоналом, которые позволяют создавать адекватную инновационным потребностям фирмы корпоративную культуру и прививать позитивные в отношении инноваций ценностные установки.

Во-первых, это расширения инвестирования в человеческий капитал фирмы в целом, создание системы специального обучения инновациям, в рамках которой акцент делается на развитие творческих навыков работников, повышения их готовности к риску и снятия страха перед ошибкой (неудачей).

Во-вторых, внедрение специальной системы оценки вклада каждого конкретного работника в конкретный инновационный процесс, где акцент делается как на общих конечных результатах работы, так и на вкладе каждого в достижение общей цели.

В-третьих, создание структуры «группового развития», когда акцент делается на лидерстве и бригадной деятельности. В свою очередь это предполагает изменение подходов к пониманию лидерства, в частности переход от транзакционного лидерства к трансформационному. Как показали исследования, трансформационное лидерство является более эффективным, производительным, инновационным и удовлетворяющим последователей, чем транзакционное, поскольку в таком случае стороны работают на основе доверительного контакта, мотивируемые общим видением проблемы, ценностями и пользой для организации, а также взаимным уважением и доверием. В рамках трансформационного лидерства участники команды полагают, что их лидеры заботятся о них, а не используют их, чтобы просто достичь цели. За счет этого обеспечивается высокий уровень доверия как всей команды к лидеру, так и членов команды между собой [13–14]. Однако здесь возникает опасность использования лидерами власти, положения, чужих достижений в своих целях и интересах. Такое «лидерство» убивает инновационность.

В заключении можно сделать вывод, что формирование на предприятиях благоприятной инновациям институциональной среды и внедрение ценностных установок на инновации должно привести к росту инновационной активности и достижению целей модернизации.



**Список литературы:**

1. Комков Н.И. Институциональные проблемы освоения инноваций / Н.И. Комков, Н.П. Иващенко // Проблемы прогнозирования. 2009. № 5. С. 21–34.
2. Мингалева Ж.А. Структурная модернизация экономики и инновационное развитие / Ж.А. Мингалева, И.И. Платынюк // Креативная экономика. 2012. № 12. С. 52–56.
3. Куклинов В.А. Методы повышения инновационной восприимчивости персонала для развития инновационного потенциала // *Economy and Entrepreneurship*. 2011. Vol. 5, № 3. С. 100.
4. Lau C. The HR system, organizational culture, and product innovation / C. Lau, H. Ngo // *International Business Review*. 2004. Vol. 13, № 6. P. 685–703.
5. Nacinivic I. Corporate Culture and Innovation: Implication for Reward Systems / I. Nacinivic, L. Galetic, N. Cavlek // *Proceedings of World Academy of Science, Engineering and Technology*. 2009. Vol. 41. P. 397–402.
6. Peters N. Organizing for innovation / N. Peters, R.H.Jr. Waterman // *California Management Review*. 1982. Vol. XXVIII, № 3. P. 590–607.
7. Philips J. Creating a Culture of Innovation, NetCentrics, 2007. URL: <http://www.ovoinnovation.com/pdf/CreatingCulture.pdf>
8. Poskiene A. (2006). Organizational Culture and Innovations, *Engineering Economics*, 2006. № 1 (46). P. 45–50.
9. Price R.M. Infusing Innovation into corporate culture // *Organizational Dynamics*. 2007. Vol. 36, № 3. P. 320–328.
10. Мингалева Ж.А. К вопросу о взаимосвязи корпоративной культуры и инновационного развития // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2011. № 4. С. 42–46
11. Мингалева Ж.А. К концепции организационной культуры / Ж.А. Мингалева, Е.М. Широнова // *Журнал экономической теории*. 2012. № 4. С. 208–210.
12. Мингалева Ж.А. Преобразование организационной культуры / Ж.А. Мингалева, Е.М. Широнова // *Креативная экономика*. 2013. № 1. С. 102–106.
13. Eid J. Growing transformational leaders: Exploring the role of personality hardness / J. Eid, B.H. Johnsen, P.T. Bartone, O.A. Nissestad // *Leadership & Organization Development Journal*. 2008. Vol. 29, Iss. 1. P. 4–23.
14. Albulushi A. Transformational leadership takes Majan to the top of the class / A. Albulushi, S. Hussain // *Human Resource Management International Digest*. 2008. Vol. 16, № 2. P. 31–33.

**List of references:**

1. Komkov N.I. Institutional problems of the innovation / N.I. Komkov, N.P. Ivachenko // *Problems of Forecasting*. 2009. № 5. P. 21–34.
2. Mingaleva Zh.A. Structural economic modernization and innovative development / Zh.A. Mingaleva, I.I. Platynyuk // *Creative Economy*. 2012. № 12. P. 52–56.
3. Kuklinov V.A. Innovative methods to improve the sensitivity of personnel for the development of innovative capacity / V.A. Kuklinov // *Economy and Entrepreneurship*. 2011. Vol. 5, № 3. P. 100.
4. Lau C. The HR system, organizational culture, and product innovation / C. Lau, H. Ngo // *International Business Review*. 2004. Vol. 13, № 6. P. 685–703.
5. Nacinivic I. Corporate Culture and Innovation: Implication for Reward Systems / I. Nacinivic, L. Galetic, N. Cavlek // *Proceedings of World Academy of Science, Engineering and Technology*. 2009. Vol. 41. P. 397–402.
6. Peters N. Organizing for innovation / N. Peters, R.H.Jr. Waterman // *California Management Review*. 1982. Vol. XXVIII, № 3. P. 590–607.
7. Philips J. Creating a Culture of Innovation, NetCentrics, 2007. URL: <http://www.ovoinnovation.com/pdf/CreatingCulture.pdf>

8. Poskiene A. Organizational Culture and Innovations, Engineering Economics, 2006. № 1 (46). P. 45–50.
9. Price R.M. Infusing Innovation into corporate culture // Organizational Dynamics. 2007. Vol. 36, № 3. P. 320–328.
10. Mingaleva Zh.A. On the question of the relationship of corporate culture and innovative development // Vector science of Togliatti State University. Series: Economics and Management. 2011. № 4. P. 42–46.
11. Mingaleva Zh.A. By the concept of organizational culture / Zh.A. Mingaleva, E.M. Shironina // Journal of Economic Theory. 2012. № 4. P. 208–210.
12. Mingaleva Zh.A. The transformation of the organizational culture / Zh.A. Mingaleva, E.M. Shironina // Creative Economy. 2013. № 1. P. 102–106.
13. Eid J. Growing transformational leaders: Exploring the role of personality hardiness / J. Eid, B.H. Johnsen, P.T. Bartone, O.A. Nissestad // Leadership & Organization Development Journal. 2008. Vol. 29, Iss. 1. P. 4–23.
14. Albulushi A. Transformational leadership takes Majan to the top of the class / A. Albulushi, S. Hussain // Human Resource Management International Digest. 2008. Vol. 16, № 2. P. 31–33.

УДК 338.434

*С.Б. Соловий*

*директор, Львовское региональное управление АТ АСТРА БАНК,  
соискатель, ГВОУ «Ужгородский национальный университет», Украина*

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ФИНАНСОВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ АГРАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА С ЦЕЛЬЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕЕ ДЕЙСТВИЯ

**Аннотация.** В статье освещены последовательные этапы разработки стратегического плана управления формированием и перспективным развитием финансовой инфраструктуры аграрного производства. Сформулированные общие и специфические принципы управления финансовой инфраструктурой аграрного производства. Предложено в структуре организационно-экономического механизма управления развитием финансовой инфраструктуры аграрного производства выделять три системы: обеспечения, функциональная и целевая. Определены инструменты механизма управления развитием финансовой инфраструктуры аграрного производства.

**Ключевые слова:** аграрное производство, эффективное управление, стратегия, развитие, финансовая инфраструктура, механизмы, система контроля.

**S.B. Soloviy, Uzhgorod National University**

### IMPROVEMENT ON THE MANAGEMENT OF THE FINANCIAL INFRASTRUCTURE DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL PRODUCTION WITH THE AIM OF EFFECTIVENESS OF ITS ACTIONS

**Abstract.** In the article the successive stages of the formation of a strategic management plan and the future development of the financial infrastructure of the agricultural production are revealed. Some general and specific principles of the financial infrastructure of agricultural production are formulated. It is proposed that in the structure of organizational and economic mechanism of the development of the financial infrastructure of agriculture should be singled out three systems: a system of security, functional and a target system. There are the tools to the mechanism of the development of the financial infrastructure of the agricultural production defined in this article as well.

**Keywords:** agricultural production, efficient management, a strategy, the development, the financial infrastructure, mechanisms and control system.

Проблема формирования и эффективного управления развитием финансовой инфраструктуры аграрного производства (ФИАП) сложная и многоаспектная. Ее решение необходимо сочетать с цивилизованными механизмами организации национально-аграрного рынка, рынка финансовых услуг.

Об управлении развитием ФИАП следует говорить как о совокупности условий, характеризующих ограничения управления, обусловленных внешними и внутренними условиями финансовых отношений в аграрном секторе экономики и специфики функционирования агробизнеса. Причем эти условия существенно варьируют в пространстве и времени. Часть ограничений являются базовыми (глобальными) – природные и социально-демографические. Другие не столь жесткие и в определенном смысле имеют локальный характер (кадры, технологии, финансы и др.).

Управленческое воздействие на развитие финансовой инфраструктуры аграрного производства на уровне государства, региона, муниципального образования имеет, на наш взгляд, три основных аспекта.

Суть первого заключается в факторообразующем воздействии. То есть речь идет об управлении с помощью формирования соответствующей внешней и внутренней среды финансовой инфраструктуры аграрного производства. Сюда относится политическая, финансовая и экологическая ситуация в стране и др.

Второй – собственно ресурсообразующий. Здесь стоит еще раз подчеркнуть, что не все факторы развития финансовой инфраструктуры аграрного производства являются управляемыми, например, природо-климатический фактор, действием которого не только определяется уровень прибыли агропредприятий и как следствие их платежеспособность по кредитным обязательствам, но и возможность наступления страхового случая и интенсификация страхования природо-климатических рисков. Часть из них частично управляемые, в частности сюда можно отнести спрос на услуги и продукты коммерческих банков по агрокредитованию, страховых и лизинговых компаний, кредитных кооперативов, конкуренция между субъектами ФИАП на национальном и международном уровнях.

В качестве третьего аспекта следует рассматривать собственно реализацию потенциала финансовой инфраструктуры аграрного производства. Ведь любые управленческие мероприятия по развитию ФИАП бесполезны без надлежащего его использования. Здесь наблюдается двусторонний процесс – структура и масштабы финансовых потребностей агропроизводителей задают параметры потенциала финансовой инфраструктуры аграрного производства, а потенциал ФИАП, в свою очередь, определяет возможности для роста агропроизводства в стране, обеспечивая стабильное бесперебойное функционирование хозяйственных связей в агропромышленном комплексе, становления конкурентной среды в аграрном секторе экономики. То есть имеют место отношения типа «спрос – предложение».

От эффективности управления развитием ФИАП зависят перспективы роста национального аграрного производства.

Развитие финансовой инфраструктуры аграрного производства обусловлен объективными факторами, связанными с развитием рыночных отношений в Украине, и в частности в аграрном секторе экономики. В связи с этим, стратегический план управления формированием и перспективным развитием финансовой инфраструктуры аграрного производства должен состоять из следующих последовательных этапов:

- постановка целей и принятие комплекса целевых установок управления финансовой инфраструктурой аграрного производства;
- формулировка задач управления ФИАП на разных иерархических уровнях территориальных образований;
- анализ и оценка факторов внешней и внутренней среды в соответствии со спецификой ведения аграрного производства в регионе;
- анализ и оценка сильных и слабых сторон развития ФИАП в Украине и ее регионах;
- разработка альтернативных планов формирования и развития финансовой инфраструктуры аграрного производства в Украине;

- оценка и выбор стратегического плана формирования и развития ФИАП;
- реализация стратегического плана формирования и развития финансовой инфраструктуры аграрного производства;
- управление, анализ, оценка и контроль в процессе выполнения стратегического плана формирования и развития ФИАП;
- обобщение результатов анализа и оценки процесса реализации стратегического плана формирования и развития финансовой инфраструктуры аграрного производства.

Отметим, что перспективность развития финансовой инфраструктуры аграрного производства должно обеспечиваться совершенным организационно-экономическим механизмом управления этим процессом, который нами рассматривается как система, представляет собой взаимосвязанную совокупность целей, принципов, методов, инструментов, которые позволяют организовывать, регулировать и координировать процесс развития ФИАП.

В структуре организационно-экономического механизма управления развитием финансовой инфраструктуры аграрного производства можно выделить три таких системы, как система обеспечения, функциональная система и целевая система.

Институты и инструменты, обеспечивающие реализацию организационно-экономического механизма управления развитием финансовой инфраструктуры аграрного производства изображено на рис. 1. Их состав может меняться в зависимости от потребностей развития аграрного сектора экономики и финансовой системы.

Отметим, что на государственном уровне управления развитием ФИАП осуществляется путем: усовершенствования и приведения отечественного законодательства к мировым стандартам; государственного регулирования и надзора; утверждении норм и нормативов организации финансов агропредприятий, а также норм и нормативов, которые должны соблюдать страховые компании, коммерческие банки, кредитные союзы и лизинговые компании; введение государственного субсидирования страхования предприятий в аграрной сфере; оптимизация стоимости услуг банков и страховых компаний для аграриев; удешевления кредитов коммерческих банков, защита прав кредиторов и заемщиков, создание механизма удешевления кредитов для развития долгосрочного кредитования аграрных предприятий (ипотека земли) и т.д.

Через динамичность внешней и внутренней среды для развития финансовой инфраструктуры аграрного производства исключительное значение приобретает консалтинговая деятельность, в частности агроконсалтинг и финансовый консалтинг.

Основными задачами агроконсалтинга являются [3]:

- оказание практической помощи аграрным товаропроизводителям и сельскому населению в освоении методов прибыльного хозяйствования;
- повышение уровня знаний и практических навыков сельскохозяйственных товаропроизводителей и сельского населения путем активного обучения;
- предоставление индивидуальных консультаций агропроизводителям;
- ориентация аграрной науки на проведение прикладных исследований в соответствии с запросами аграриев;

– содействие органам исполнительной власти и органам местного самоуправления в реализации государственной аграрной политики.

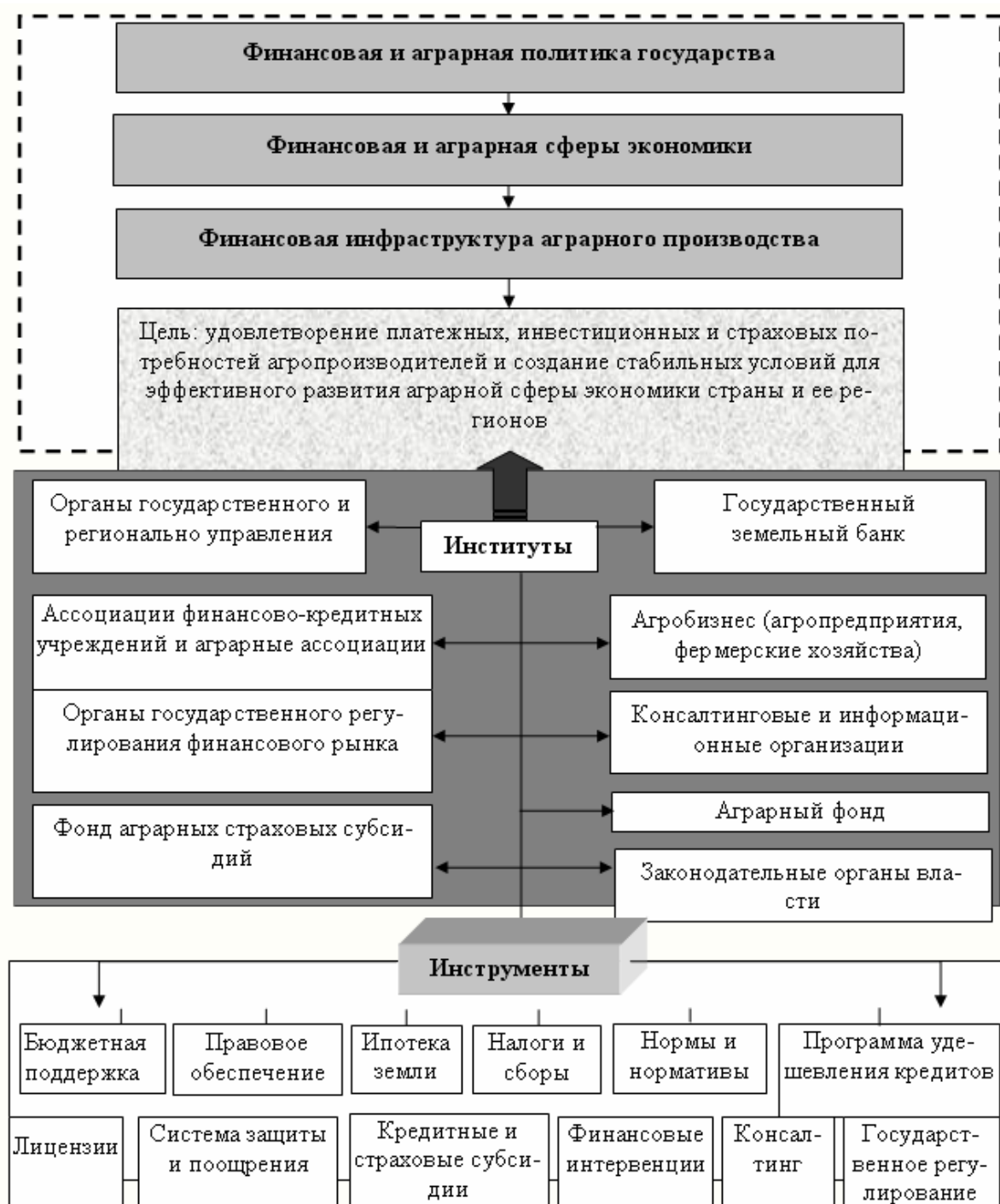


Рисунок 1 – Инструменты механизма управления развитием финансовой инфраструктуры аграрного производства

Руководители сельхозпредприятий имеют возможность получить новые знания по производственным, маркетинговым и финансовым аспектам деятельности агропредприятий [4]. Столь не самое главное для развития ФИАП является то, что услуги компании помимо консультирования в сфере корпоративных правоотношений, налогового консультирования и т.д. оказывают еще аграриям комплекс юридических услуг при

осуществлении финансовых операций в аграрном секторе, в частности кредитование, страхование, лизинг.

Следует подчеркнуть, что реализация организационно-экономического механизма управления невозможна без определения совокупности необходимых ресурсов управления, с помощью которых организуется управляющее воздействие на процесс перспективного развития финансовой инфраструктуры аграрного производства. Под ресурсами управления следует понимать источники воздействия на факторы управления, которые могут носить финансовую, материально-техническую, информационную, социальную, управленческую и иную природу.

Развитие ФИАП однозначно имеет прямое влияние на развитие аграрной сферы экономики. Это непременно должно быть учтено и при управлении процессом развития финансовой инфраструктуры аграрного производства, в частности при определении направлений его совершенствования.

По нашему мнению, наиболее эффективными направлениями совершенствования процесса управления развитием финансовой инфраструктуры аграрного производства являются:

1. Создание благоприятных организационных, правовых и экономических условий для развития ФИАП.
2. Корректировка нормативно-правовой базы для развития ФИАП.
3. Корректировка ассортимента страховых, банковских, лизинговых предложений для агропроизводителей.
4. Расширение возможностей взаимодействия между субъектами ФИАП.
5. Проектно-ориентированное управление развитием финансовой инфраструктуры аграрного производства.
6. Активизация инновационной деятельности в каждом из секторов ФИАП.
7. Минимизация задолженности агропроизводителей по обязательствам перед субъектами ФИАП.
8. Автоматизация и информатизация процессов управления финансовой инфраструктурой аграрного производства.
9. Оптимизация ФИАП для создания единого финансово-кредитного комплекса на территории.

Согласно уровням развития национального аграрного производства и уровням объема услуг, предоставленных аграриям субъектами финансовой инфраструктуры аграрного производства, на рис. 2 представлены направления совершенствования управления развитием ФИАП, которые распределены по целесообразности их реализации и достижения максимально желаемого эффекта.

Остановимся подробнее на проектно-ориентированном управлении развитием финансовой инфраструктуры аграрного производства. Оно должно реализовываться по следующей схеме:

1. Определение ограниченного числа стратегических приоритетов, на реализацию которых следует сконцентрировать ресурсы.

2. Создание системы национальных проектов, реализующих данные приоритеты на основе соединения ресурсов государства и бизнеса.
3. Процедуры согласования обязательств и взаимной ответственности государства и бизнеса в рамках проектов.
4. Система контроля за выполнением обязательств и эффективным использованием ресурсов государства и бизнеса.
5. Реализация системы приоритетных национальных проектов.

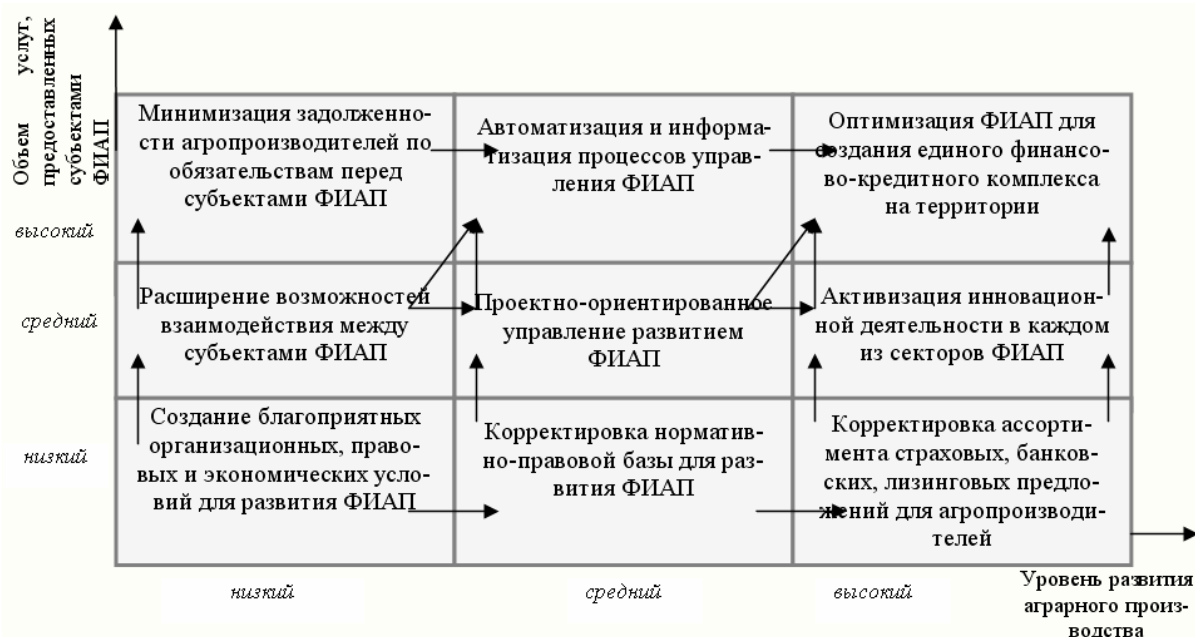


Рисунок 2 – Направления совершенствования управления развитием финансовой инфраструктуры аграрного производства

Предложенный организационно-экономический механизм управления развитием финансовой инфраструктуры аграрного производства является многоуровневым (содержит национальный и региональный уровни). В связи с этим, эффективность его применения напрямую зависит от согласованности действий всех уровней власти.

Таким образом, оптимизация и совершенствование управления процессом развития финансовой инфраструктуры аграрного производства предусматривает целый комплекс инструментов и мероприятий, целенаправленность действий и влияния (прямого или косвенного) структур управления национального и регионального уровней на субъекты ФИАП в интересах достижения намеченных целей развития аграрного производства в Украине. Ведь без этого и в дальнейшем будут оставаться нерешенными такие проблемы функционирования и развития ФИАП как комплексность развития; сбалансированность всех субъектов ФИАП в пределах конкретной территории, необходимость внедрения новых технологий финансово-кредитного обслуживания аграриев, в том числе с помощью Интернет-инфраструктуры; доступность страховых, лизинговых, банковских услуг для агропроизводителей т.п.

**Список литературы:**

1. Бутырская И.В. Инфраструктура обеспечения регионального развития: про-



блемы и пути их решения: монография / И.В. Бутырская. – Черновцы: Книги XXI, 2006. – 238 с.

2. Дидковская Л.И. Государственное регулирование экономики: учебное пособие / Л.И. Дидковская, Л.С. Головки. – 5-е изд., стер. – Киев, 2006. – 213 с.

3. Донец О.В. Практика аграрного консалтинга в АПК [Электронный ресурс] / О.В. Донец. – URL: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/chem\\_biol/Npkau/econ/2012\\_141/Files\\_141/12dovkia.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/Npkau/econ/2012_141/Files_141/12dovkia.pdf)

4. Перспективные направления развития аграрного консалтинга [Электронный ресурс]. – URL: <http://ekonom-buh.ru/ekonomicheskie-stati/249-perspektivni-napryamki-rozvitku-agrarnogo-konsaltingu.html>

5. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент / А.А. Томпсон. – М.: Вильямс, 2005. – 928 с.

**List of references:**

1. Butyrskaja I.V. Infrastructure of the regional development support: challenges and solutions: monograph / I.V. Butyrskaja. – Chernivtsi: Books XXI, 2006. – 238 p.

2. Didkivska L.I. The State regulation of the economy: a handbook of studies / L.I. Didkivska, L.S. Golovko. – 5th ed., sr. – K.: Knowledge, 2006. – 213 p.

3. Donets O. Agricultural consulting practice in the ARC [Electronic resource] / O. Donets. – URL: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/chem\\_biol/Npkau/econ/2012\\_141/Files\\_141/12dovkia.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/Npkau/econ/2012_141/Files_141/12dovkia.pdf).

4. Future directions of the agricultural consulting activity [Electronic resource]. – URL: <http://ekonom-buh.ru/ekonomicheskie-stati/249-perspektivni-napryamki-rozvitku-agrarnogo-konsaltingu.html>

5. Thompson A.A. Strategic management / A.A. Thompson. – M.: Vilyams, 2005. – 928 p.

*Е.А. Ткаченко*  
*ст. преподаватель, кафедра экономики предприятия,*  
*финансов, учета и аудита,*  
*Уманский государственный педагогический*  
*университет им. Павла Тычины, Украина*

## **МОТИВАЦИОННАЯ ОСНОВА РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В УКРАИНЕ**

**Аннотация.** В статье раскрыта сущность интеллектуального капитала и проанализированы факторы, под влиянием которых формируется мотивация интеллектуального капитала.

**Ключевые слова:** интеллектуальный капитал, мотивации, инновации, конкурентоспособность.

**E.A. Tkachenko, Uman state pedagogical university, Ukraine**

### **MOTIVATIONAL BASIS OF INTELLECTUAL CAPITAL IN UKRAINE**

**Abstract.** In the article was formed the essence of intellectual capital and analyzed the factors that influence on the motivation of intellectual capital.

**Keywords:** intellectual capital, motivation, innovation, competitiveness.

В современных условиях формирования инновационной экономики наиболее ценным активом и влиятельным фактором выступают нематериальные ценности. Это новые знания и объекты интеллектуальной собственности, которые составляют интеллектуальный капитал человека, предприятия или отрасли и определяют их конкурентоспособность.

Инновационно направленные предприятия, которые занимают лидирующие позиции среди рыночных структур, связывают повышение эффективности своей производительности с внедрением интеллектуальных возможностей наемного персонала. Интеллектуальный труд становится стратегическим фактором современного предприятия, а умелое использование новейших управленческих технологий способно обеспечить стабильность научно – технических кадров, накопление и развитие человеческого капитала.

Проблемы формирования и использования интеллектуального капитала исследовали такие известные зарубежные ученые, как К. Беккер, Д. Белла, Т. Стюарт, М. Портер, Д. Петерсон, О. Тоффлер, Й. Шумпетер, Д. Шнайдер, Т. Шульц и др. В Украине эти проблемы с разной степенью глубины изучали такие ученые, как Л. Безчасный, Н. Белоус, Д. Богиня, В. Геец, А. Гришнова, М. Семькина, А. Чухно и др. Однако, состояние решения обозначенной проблемы в Украине сегодня не может устроить ни ученых, ни специалистов.

Мотивационная основа развития интеллектуального капитала и ее влияния на способности человека относятся к разряду наиболее сложных и недостаточно решенных вопросов в экономике. Исследования этих вопросов очень важны в условиях формирования инновационной модели развития и построения конкурентоспособной экономики. Исходя из этого, ставим цель раскрыть сущность интеллектуального капитала

и провести анализ факторов, под влиянием которых формируется мотивация интеллектуального капитала.

Интеллектуальный капитал – важнейшая составляющая производственных активов организации, функционирующей в условиях постиндустриального информационного общества. О значении интеллектуального капитала в деятельности современной организации говорит следующий факт: американские менеджеры при выборе долгосрочных партнеров исходят из того, что интеллектуальный капитал фирмы должен составлять не менее 40% в общей структуре капитала, и только в этом случае считается, что компания перспективна.

Итак, интеллектуальный капитал – это воплощенная в человеке мера, которая приносит доход за счет использования знаний, способностей, профессиональных навыков, генерирования идей, создания художественных и научных произведений. Он приносит доход не только своему владельцу, конкретному человеку, но и организации, где он работает, региону и стране в целом. Также интеллектуальный капитал отдельного человека может иметь и мировое значение. Так как в процессе развития науки не только создаются интеллектуальные новации, на основании которых затем формируются новые технологии производства и способы потребления, но и происходит развитие, преобразование самих людей, а, следовательно, и развитие интеллектуального потенциала организации и общества в целом.

Интеллектуальный потенциал организации – это совокупность творческих, информационно-интеллектуальных, профессионально-квалификационных ресурсов, а также организационных систем управления создаваемых и используемых как внутри предприятия, так и в окружающей среде с целью формирования уникальных конкурентных преимуществ [1].

Исследование мотивационных основ формирования и особенностей развития интеллектуального капитала, следует отнести к вопросам достаточно сложным, поскольку интеллектуальные способности человека непосредственно связаны с умственной деятельностью, врожденным характером и не могут быть присущи всем людям в одинаковой степени. Интеллектуальные способности – это уникальный ресурс, который может быть неисчерпаемым в случае творческого вдохновения и одновременно качественно отличаться от такого же вида ресурса другого человека в силу сугубо индивидуального механизма памяти, восприятия и обработки новой информации, своих специфических возможностей осваивать новые знания. Индивидуальные различия в процессе применения интеллектуальных способностей отражает разная скорость протекания мыслительных процессов, следствием – неодинаковая производительность интеллектуального труда различных сотрудников в пределах одного срока [2].

В научной литературе приводится ряд факторов, под влиянием которых формируется мотивация интеллектуального капитала: внутренние и внешние.

Внутренние факторы, направлены на поощрение результата и процесса интеллектуальной деятельности. К ним относят: содержание работы, осознание своих достижений, признание их окружающими, стремление к продвижению по службе, чувство

ответственности и самореализация в труде.

Внешние – политика и методы управления высшей по иерархии организации, стиль руководства, условия труда, психологический климат, компетентность руководителя, социально-денежные вознаграждения, общественный и профессиональный статус [3].

Еще один основной фактор, который мотивирует и непосредственно влияет на формирование и развитие интеллектуального капитала – активная государственная политика по внедрению инвестиционно-инновационной модели развития. Прежде всего, это касается стимулирования развития собственного научно-технического потенциала, в частности путем увеличения расходов на научно-исследовательскую деятельность.

Расходы на инновационные разработки в таких странах как США, Франция, Германия, Великобритания, Италия, Швеция, Финляндия и Япония превышают 3% от валового внутреннего продукта. При этом в Японии, Южной Корее и Тайване, которые, еще на начальном этапе реформирования экономики характеризовались очень низким уровнем образованности общества и отсутствием собственного научно-технического потенциала, ориентировались на «стратегию заимствований», сумма расходов на научные исследования в 80-90-х годов прошлого века ежегодно росла более высокими темпами, чем рост самого ВВП. Как следствие – количество патентов, зарегистрированных этими странами только в США, увеличилось в десятки и даже сотни раз. В настоящее время они не только импортируют и оперативно осваивают новые технологии, но и самостоятельно создают на их основе новую конкурентоспособную продукцию. Именно увеличение расходов на собственные научно-технические разработки с одновременным внедрением зарубежных, обеспечили структурные изменения в экономике этих стран, способствовали росту их конкурентоспособности [4].

В Украине же расходы на науку достигали 3% от валового внутреннего продукта лишь к 1991 году, когда она входила в состав бывшего СССР. За последние годы этот показатель составляет 0,4–0,5%. Согласно данным Госкомстата Украины за последние десять лет происходит устойчивая тенденция к уменьшению удельного веса промышленных предприятий, которые внедряли инновации. В 2010 году их было лишь 16,2% (меньше уровня 2000 года на 3,3%). Большинство инноваций, которые сегодня внедряются в Украине, создают преимущества только на внутреннем рынке, практически не изменяя технологическое устройство и структуру экономики страны. Удельный вес реализованной инновационной продукции в объеме промышленной за исследуемый период снизился почти в 2 раза и в 2012 году составил всего 3,8%, тогда как в странах Евросоюза она составляет 60%, Южной Кореи – 65%, Японии – 67%, а в США – 78 процентов и является основой их конкурентоспособности [5].

Доля инновационной продукции зависит от способности общества накапливать знания и от умения их применять, генерировать научные идеи, определяется патентной активностью на рынке интеллектуальной собственности.

В Украине, к сожалению, недооценивается особая роль в формировании интеллектуального капитала, которая принадлежит образовательным учреждениям, прежде

всего – высшей школе. Высокая мотивация преподавателей высшей школы к наращиванию собственного интеллектуального капитала, передачи новейших знаний студентам способна создавать мощный синергетический эффект в виде подготовки конкурентоспособных специалистов высшей квалификации, ориентированных на постоянное обновление знаний [2].

За годы независимости, численность ученых в Украине сократилась в 3,3 раза, что является тормозящим фактором в становлении национальной инновационной системы. Ведь инновационное развитие любого государства основывается на накоплении интеллектуального потенциала, его использовании при создании новых технологий, товаров и услуг, позволяет ускорить экономическое развитие общества, повысить конкурентоспособность, как отдельных предприятий, так и национальной экономики в целом [5].

К базовым принципам формирования инновационного общества следует также отнести необходимость повышения знаний в области инновации всех руководителей и специалистов (путем создания системы непрерывного обучения и повышения квалификации кадров), обеспечение подготовки высококвалифицированных и высокоинтеллектуальных специалистов-менеджеров по инновационной деятельности.

В России в настоящее время подготовку специалистов по инновациям осуществляют 80 вузов, при Санкт-Петербургском государственном политехническом университете создан Институт инноваций.

В Украине такая практика не получила широкого распространения. Ряд учебных заведений, которые начали подготовку специалистов по менеджменту инновационной деятельности столкнулись с такими проблемами, как ограниченность соответствующей учебно-методической и научной литературы, необходимой для подготовки квалифицированных специалистов по управлению инновационной деятельностью. Отсутствие необходимых базовых инновационных предприятий для прохождения практики и недостаточный уровень взаимодействия между вузами и научными учреждениями Национальной академии наук Украины, отраслевых академий наук.

Таким образом, на основе проведенного анализа можно сделать определенные выводы:

- интеллектуальная деятельность становится главным условием экономического развития, а интеллектуальный капитал – важнейшим и самым ценным ресурсом для достижения этой цели;
- обеспечение конкурентоспособной экономики невозможно без понимания специфики постиндустриального бизнеса, без осознания роли интеллектуального капитала и овладения навыками управления им;
- основными причинами отсутствия действенных шагов по формированию мотивов к развитию интеллектуального капитала работника является неприятие того факта, что непрерывное экономическое развитие страны, рост уровня ее конкурентоспособности возможны лишь при условии перехода к инновационной модели развития;
- узкое понимание сущности инновационной активности, недостаточный уро-

вень финансирования научных исследований.

### Список литературы:

1. Аньшин В.М. Инновационный менеджмент: концепции, многоуровневые стратегии и механизмы инновационного развития [Текст]: учеб. пособие / В.М. Аньшин, А.А. Дагаев. – М.: Дело, 2006. – С. 584.
2. Семикина М.В. Интеллектуальный капитал: мотивационные основы развития // Теоретические и практические аспекты экономики и интеллектуальной собственности [Текст]: сб. науч. тр. – Мариуполь: ПДТУ, 2008. – С. 70–73.
3. Корпоративное управление в Украине: интеллектуальный капитал, персонал, качество [Текст]: [монография] / под ред. В.И. Щелкунова, Г.В. Жаворонковой. – Киев: Научная мысль, 2010. – 615 с.
4. Гавкалова Н.Л. Формирование и использование интеллектуального капитала [Текст]: научное издание / Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – М.: ХНЭУ, 2006. – 250 с.
5. Официальный сайт Государственного комитета статистики Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

### List of references:

1. Anshin V.M. Innovation Management: concepts, multi-level strategies and mechanisms for innovation development [Text]: textbook / V.M. Anshin, A.A. Dagaev. – Moscow: Delo, 2006. – P. 584.
2. Semikina M.V. Intellectual capital: the motivational basis of development [Text] // Theoretical and practical aspects of the economics of intellectual property: proceedings. – Mariupol: PDTU, 2008. – P. 70–73.
3. Corporate Governance in Ukraine: intellectual capital, the staff, the quality of [Text]: [monograph] / V.I. Shchelkunova, G.V. Zhavoronkova. – K.: Scientific Thought, 2010. – 615 p.
4. Gavkalova N.L. Formation and use of intellectual capital [Text]: a scientific publication / N.L. Gavkalova, N.S. Markov. – Moscow: HNEU, 2006. – 250 p.
5. The official website of the State Statistics Committee of Ukraine [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 338.242

*Е.А. Хрулев*

*аспирант, кафедра национальной и региональной экономики,  
Саратовский социально-экономический институт (филиал)  
ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»*

## ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ ПОДХОД К МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

**Аннотация.** В статье отражен анализ реализации программно-целевого подхода применительно к модернизации машиностроительного комплекса России, позволивший выявить суть предлагаемых направлений модернизации, а также «узкие места», преодоление которых позволит добиться существенно-го повышения конкурентоспособности отрасли.

**Ключевые слова:** машиностроение, модернизация, конкурентоспособность, федеральные целевые программы, федеральная адресная инвестиционная программа.

**E.A. Khrulev, Saratov socio-economic institute (branch) of Plekhanov Russian University of Economics**

### PROGRAMM-ORIENTED APPROACH TO THE RUSSIAN MECHANICAL ENGINEERING MODERNIZATION

**Abstract.** Issue is devoted to the analysis of the program-oriented approach for the Russian mechanical engineering modernization. It allowed to reveal the content of the suggested modernization activities and to define bottleneck situations which should be overcome in order to succeed in mechanical engineering competitiveness increase.

**Keywords:** mechanical engineering, modernization, competitiveness, federal programs, federal targeted investment program.

Сегодня в любом высокоразвитом государстве машиностроительный комплекс представляет собой ключевой центр создания, распространения и внедрения передовых достижений науки и техники; центром разработок высоких технологий, определяющих макроэкономическое положение страны, уровень ее национальной безопасности и благосостояния граждан. В связи с этим актуальность модернизации машиностроения Российской Федерации не вызывает сомнений.

Впервые в XXI столетии идея о необходимости ускоренной модернизации промышленности в целом и машиностроения в частности была высказана президентом Российской Федерации на заседании Госсовета Российской Федерации 21 июля 2006 г. В рамках данной инициативы была принята Концепция 2020 [4], предусматривающая реализацию перечня мер по повышению уровня конкурентоспособности практически всех секторов машиностроения.

При этом в качестве основного инструмента достижения поставленных задач определен подтвердивший свою высокую эффективность в течение последнего десятилетия программно-целевой подход.

В 2013 году из 62 Федеральных целевых программ (ФЦП) (50 активных ФЦП и 12 проектов) и 42 госпрограмм (из них 4 проекта) [3] непосредственно на развитие машиностроения были направлены 5 ФЦП и 4 государственные программы с общим объемом финансирования в 2,55 трлн руб.

Таблица 1 – Перечень ФЦП и госпрограмм, непосредственно направленных на развитие машиностроения

<b>Госпрограммы</b>	<b>ФЦП</b>
1. Госпрограмма «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности на 2012–2020 гг.» 2. Госпрограмма «Развитие авиационной промышленности на 2013–2025 гг.» 3. Госпрограмма «Развитие судостроения на 2013–2030 гг.» 4. Госпрограмма «Развитие электронной и радиоэлектронной промышленности на 2013–2025 гг.»	1. ФЦП «Развитие гражданской авиационной техники России на 2002–2010 гг. и на период до 2015 г.» 2. ФЦП «Развитие гражданской морской техники на 2009–2016 гг.» 3. ФЦП «Развитие электронной компонентной базы и радиоэлектроники на 2008–2015 гг.» 4. Подпрограмма «Развитие отечественного станкостроения и инструментальной промышленности на 2011–2016 гг.» 5. Подпрограмма «Создание и организация производства в РФ в 2011–2015 гг. дизельных двигателей и их компонентов нового поколения» ФЦП «Национальная технологическая база» на 2007–2011 гг.

Кроме того, функционировали три госпрограммы и шесть ФЦП (табл. 2), реализация которых позволит создать необходимые условия для качественного роста конкурентоспособности машиностроителей. Таким образом, почти пятая часть (17%) от общего числа госпрограмм и ФЦП ориентированы на модернизацию машиностроительной отрасли с общим объемом финансирования 7,45 трлн руб., что свидетельствует о признании стратегического значения данного сектора экономики для национальной конкурентоспособности и безопасности.

Таблица 2 – Перечень ФЦП и госпрограмм, создающих общеэкономические условия модернизации машиностроения

<b>Госпрограммы</b>	<b>ФЦП</b>
1. Госпрограмма «Развитие науки и технологий на 2013–2020 гг.» 2. Госпрограмма «Экономическое развитие и инновационная экономика на 2013–2020 годы» 3. Госпрограмма «Космическая деятельность России на 2013–2020 годы»	1. ФЦП «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2007–2013 гг.» 2. ФЦП «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014–2020 гг.» 3. ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 гг.» 4. ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014–2020 гг.» 5. ФЦП «Поддержание, развитие и использование системы ГЛОНАСС на 2012–2020 гг.» 6. Федеральная космическая программа России на 2006–2015 гг.

В ходе проведенного автором анализа была отмечена высокая доля программ,



принятых в 2012–2013 гг. (десять документов) и охватывающих горизонт планирования до 2020 г. (одиннадцать программ). При этом некоторые программы явились продолжением ранее действующих документов, поскольку доказали свою высокую эффективность. В тоже время практически все узкоспециализированные на машиностроении программы являются абсолютно новыми, что не позволяет делать выводы об их результативности.

Однако в ходе анализа автором был определен и ряд «узких мест», препятствующих достижению целей Концепции 2020 по развитию отечественного машиностроения:

1. Финансирование исследованных ФЦП на 25,7% планируется осуществить за счет внебюджетных средств. Однако анализ исполнения ФЦП за предыдущие годы свидетельствует о невысокой активности бизнеса (в среднем удалось привлечь 30% от плановых средств) [6].

2. Для большинства программ характерна задержка в кассовом исполнении перечисленных средств – как правило, контракты заключаются во втором полугодии, что приводит к задержкам в реализации программ.

3. Несмотря на перспективность производства дизельных двигателей и существенное отставание отечественных машиностроителей от мировых лидеров Caterpillar, Cummins, MAN, MTU, Wärtsilä до сих пор не принята подпрограмма «Создание и организация производства в Российской Федерации в 2011–2015 гг. дизельных двигателей и их компонентов нового поколения» ФЦП «Национальная технологическая база» на 2007–2011 гг. Таким образом, уже сейчас можно говорить о невыполнении запланированных мероприятий, что приведет к углублению технологического отставания от зарубежных компаний; невозможности эффективного удовлетворения государственных нужд России в полном объеме; затруднениям или даже срывам в реализации госпрограмм по развитию судостроения, авиастроения, гусеничной и локомотивной техники, атомной энергетики, поскольку для продукции данных отраслей экономики дизельные двигатели являются практически безальтернативной энергетической установкой [5].

4. Госпрограмма «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности на 2012–2020 гг.» была утверждена 28 декабря 2012 года, что не позволило реализовать запланированные на 2012 г. мероприятия на сумму 5,5 млрд руб. Однако в документ до сих пор не внесены изменения, позволяющие учесть необходимые дополнительные средства в проекте федерального бюджета на 2014 г.

5. Госпрограмма «Развитие электронной и радиоэлектронной промышленности» на 2013–2025 гг. не предусматривает собственного финансирования.

6. Для реализации подпрограммы «Развитие отечественного станкостроения и инструментальной промышленности на 2011–2016 гг.» ФЦП «Национальная технологическая база» на 2007–2011 гг. планируется потратить всего 26,5 млрд руб. (причем половина средств – внебюджетные источники). Принимая во внимание фондообразующий характер отрасли, в целях достижения качественного прорыва в данном направлении представляется необходимым кратное увеличение финанси-

рования по данному направлению.

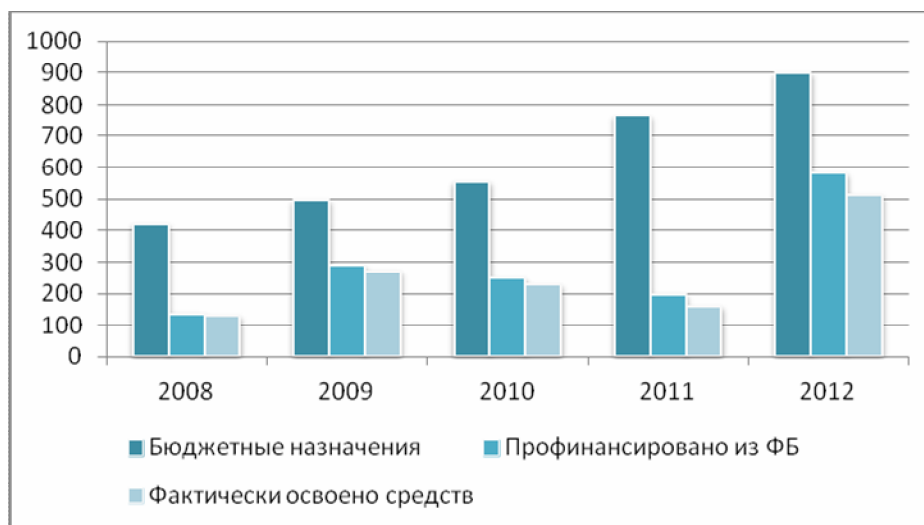


Рисунок 1 – Финансирование ФАИП в 2008–2012 гг., млрд руб.

Исследование автором федеральной адресной инвестиционной программы (ФАИП), включающей в себя перечень всех объектов капитального строительства, финансируемых за счет федерального бюджета [2], позволяет сделать вывод о ее низкой эффективности в качестве инструмента повышения конкурентоспособности машиностроительного комплекса. Так, в общем объеме финансирования в 2013 г. на машиностроение приходится всего 1,6% всех средств; общий объем финансирования ФАИП в 2013 г. не будет индексирован и составит около 900 млрд руб.; реальное финансирование мероприятий от запланированных находится на уровне 48% (в 2011 г. – 25%); исполнение бюджета, в т.ч. из-за несвоевременных перечислений средств, не превышает 90% [1].

Таким образом, можно заключить о глубоком понимании правительством Российской Федерации характера сложившихся в отрасли проблем и необходимости их коренного перелома в кратчайшие сроки. Однако очевидно и наличие множества недостатков на пути реализации принятых программ: отсутствие четких механизмов привлечения внебюджетных средств; неритмичность перечисления и расходования бюджетных ресурсов; несовершенство системы государственных закупок; отсутствие механизма своевременного отслеживания отклонений от плана и внесения соответствующих корректировок; недостаточное внимание отрасли в рамках ФАИП; неравномерное развитие отдельных секторов машиностроения. Учитывая же исключительное положение машиностроительного комплекса, его влияние на темпы экономического роста и обороноспособности страны необходима концентрация институтов власти и развития на обеспечении высокой эффективности реализации программ, что позволит Российской Федерации занять устойчивую рыночную нишу на мировом рынке наукоемкой продукции.

### Список литературы:

1. Официальный сайт ФАИП [Электронный ресурс]. URL: <http://faip.economy.gov.ru>

2. П. 4 Правил формирования и реализации ФАИП // Утверждены Постановлением Правительства РФ «О формировании и реализации ФАИП» № 619 от 18.08.2008 // Собрание законодательства РФ. 2008. № 34. Ст. 3928.

3. Распоряжение Правительства РФ от 11.11.2010 № 1950-р «Об утверждении перечня государственных программ Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2010. № 47. Ст. 6166.

4. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» // Собрание законодательства РФ. 2008. № 47. Ст. 5489.

5. Распоряжение Правительства РФ от 21.04.2011 № 710-р «О Концепции подпрограммы «Создание и организация производства в РФ в 2011–2015 гг. дизельных двигателей и их компонентов нового поколения» ФЦП «Национальная технологическая база» на 2007–2011 гг.» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 17. Ст. 2515.

6. Сведения о ходе выполнения ФЦП в 2008–2013 гг. [Электронный ресурс] // Методические материалы официального сайта ФЦП РФ. URL: <http://fcp.economy.gov.ru>

**List of references:**

1. FAIP official web site [Electronic resource]. URL: <http://faip.economy.gov.ru>  
2. Art.4 of Rules of FAIP creation and implementation. Registered by the Russian Government Act «About FAIP creation and implementation» № 619 from 18.08.2008 // Legislation Bulletin of the Russian Federation. 2008. № 34. P. 3928.

3. Order of the Russian Government from 11.11.2010 № 1950-p «About confirmation of the list of the state programs of the Russian Federation» // Legislation Bulletin of the Russian Federation. 2010. № 47. P. 6166.

4. Order of the Russian Government from 17.11.2008 № 1662-p «About Strategy of the long-term socio-economic development of the Russian Federation till 2020» // Legislation Bulletin of the Russian Federation. 2008, № 47. P. 5489.

5. Order of the Russian Government from 21.04.2011 № 710-p «About sub-program concept “Creation and organization of the production of the diesel engines and their up-to-date components in 2011–2015 in Russia» FCP «National technological base in 2007–2011» // Legislation Bulletin of the Russian Federation. 2011. № 17. P. 2515.

6. Data about FCP implementation in 2008–2013 [Electronic resource] // Methodical instructions of the official FCP. URL: <http://fcp.economy.gov.ru>

**МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА**

УДК 336.7

*А.И. Сагатдинова*  
студент 4-го курса, специальность «Финансы и кредит»,  
Институт экономики, финансов и бизнеса (ИНЭФБ)  
«Башкирский государственный университет»

*А.И. Булатова*  
канд. социол. наук, доцент, кафедра банковского дела,  
Институт экономики, финансов и бизнеса (ИНЭФБ)  
«Башкирский государственный университет»

**ОРГАНИЗАЦИЯ БЕЗОПАСНОСТИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА**

**Аннотация.** Раскрытие организации безопасности банковской системы, пути решения.

**Ключевые слова:** безопасность банковской системы, информация, финансовые средства, конфиденциальная информация.

**A.I. Sagatdinova, Bashkir State University**

**A.I. Bulatova, Bashkir State University**

**UNITED COMMERCIAL BANK SECURITY**

**Abstract.** Disclosure security organization of the banking system solutions.

**Keywords:** safety of the banking system, information, funds, confidential information.

В процессе развития рыночных отношений и формирования коммерческой структуры основную роль занимают банки. Банки аккумулируют большие финансовые потоки и активно влияют на развитие национальной экономики. Из-за большой концентрации денег, банки подвержены наибольшей опасности.

В настоящее время учащаются случаи утечки конфиденциальной информации банка. Главные вопросы, которые должен задавать банкир в борьбе с «хищением» информации это: откуда может исходить опасность? что необходимо защитить и как это сделать?

К группе риска, относятся в первую очередь – персонал банка (руководящий персонал, производственные работники, кто имеет доступ к финансам, валюте, хранилищам, информации, и ко всему, что составляет банковскую и коммерческую тайну). К объектам, которые подлежат защите, угрозе и противоправных действий относятся: финансовые средства, валюта, драгоценности. Одним из важных объектов является информация с ограниченным доступом. Эта информация составляет коммерческую и банковскую тайну. Эта конфиденциальная информация, представленная на бумажной, магнитной, оптической основе, информационные массивы и базы данных, программное обеспечение, информативные физические поля различного характера. Также в группе риска входят материальные средства и технические средства (система охраны и защиты материальных и информационных ресурсов).

Все перечисленные объекты риска имеют разную потенциальную уязвимость. К группе наиболее уязвимых относятся, конечно же, финансовые и валютные средства, которые находятся в транспортировке, информационные ресурсы и некоторые категории персонала.

Рассмотрим, как именно происходит хищение информации. Например, что может угрожать персоналу? Это убийства (сопровожаемые, издевательствами пытками), психологический террор (угрозы, запугивание, вымогательства), нападение с целью завладения денежными средствами, ценностями и документами).

Также в практике наблюдаются случаи порчи имущества (взрывы зданий, минирование, поджоги, нападения, технологические аварии и т.п.). Если рассматривать риски в финансовом секторе, то это может быть: невозврат кредитной ссуды, подделка документов и пластиковых карт, хищение финансовых средств из касс у инкассатора, также это может быть кризис, банкротство деловых партнеров).

Самой обостренной проблемой, на сегодняшний день, является утечка конфиденциальной информации (через персонал, либо через технические средства обеспечения производственной деятельности различного характера и исполнения). Конкуренты (или преступные организации) могут уничтожить или портить носители со стратегически важной информацией.

В следствии с ростом информационных технологий, растет и хакерская активность, банки не успевают обеспечить техническую инновационную защиту, как злоумышленники подбирают «ключи» и проникают в базу данных. Также одной из проблем является выбор приоритетов защиты. Банки затрачивают много усилий на внешнюю оборону (усиленную охрану, приобретение дорогостоящих приборов слежения и т.д.), а ненасильственные посягательства остаются без должного внимания (мошенничество с пластиковыми картами, не выплата кредитов, и т.д.). Частые ошибки, которые допускают в организации безопасности, практически, схожи во всех банках. К таким ошибкам относится несовершенная технологическая система, которая позволила бы защитить всю информацию от «хакеров» и вирусов. Поверхностное отношение самих клиентов к безопасности информационных систем. Недолжная проверка кредитной истории лица, при выдаче очередного кредита. Современные специалисты предлагают множество способов по организации безопасности банка. Выделим основные из них. В первую очередь это создание единой службы контроля, чей уровень доступа и компетенции позволяют оперативно противодействовать мошенничеству независимо от канала. Фиксация IP-адреса, с которого осуществляется операция, также поможет проконтролировать действия с денежными средствами банка. Современные условия позволяют усилить систему ДБО (дистанционного банковского обслуживания), чтобы улучшить организацию информационной безопасности. И последнее – это уведомление клиентов о каждой операции, программное обеспечение (позволяющее обезопасить операции с использованием карт), и мониторинг профиля клиентов. В современных условиях, банки должны обеспечить эффективную организацию безопасности денежных средств и информации, ведь это сказывается на выборе клиентами конкретных банков.

**Список литературы:**

1. Концепция безопасности коммерческого банка / Е.Е. Акимов [и др.]. – URL: <http://www.bre.ru/security/14277.html>
2. Слободенюк Д. Средства защиты информации в банковских системах // «Банковские технологии». – 2013. – № 2.
3. Дяченко О. Безопасность как процесс: актуальные проблемы защиты данных и контроля доступа к информационным системам банка // Национальный банковский журнал. – 2012. – № 8.

**List of references:**

1. The safety concept of commercial bank / E.E. Akimov [et al.]. – URL: <http://www.bre.ru/security/14277.html>
2. Slobodenyuk D. Information protection in the banking systems // Banking technology. – 2013. – № 2.
3. Dyachenko O. Security as a process: topical issues of data protection and access control to the information systems of the bank // The National Banking Journal. – 2012. – № 8.



Наша миссия – донести научные разработки и изыскания до широкой целевой аудитории, что позволяет сделать публикация научных статей в журналах.

**Издательский центр научного просвещения** на сегодняшний день выпускает два научно-практических журнала:

**1) «Приволжский научный вестник» (ISSN 2224-0179, включен в РИНЦ).**

Приглашаем аспирантов, докторантов, соискателей, магистрантов, научных работников и специалистов публиковать результаты исследований по общественным и гуманитарным, техническим и естественным наукам в научно-практическом журнале «Приволжский научный вестник».

**2) «Проблемы экономики и менеджмента» (ISSN 2223-5213, включен в РИНЦ).**

Приглашаем аспирантов, докторантов, соискателей, магистрантов, научных работников и специалистов публиковать результаты исследований по экономике, менеджменту, финансам, бухгалтерскому учету и математическим методам экономики в научно-практическом журнале «Проблемы экономики и менеджмента».

Надеемся на плодотворное сотрудничество и будем рады видеть Вас среди авторов публикаций в наших журналах!

Наш сайт: **ИЦНП.рф icnp.ru**

