

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В. И. ВЕРНАДСКОГО»

СБОРНИК ТЕЗИСОВ УЧАСТНИКОВ

V научно-практической конференции
профессорско-преподавательского состава,
аспирантов, студентов и молодых ученых

«ДНИ НАУКИ КФУ им. В. И. ВЕРНАДСКОГО»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

(наименование структурного подразделения/филиала)

**СЕКЦИЯ:
«МЕНЕДЖМЕНТ В СОВРЕМЕННОЙ
ЭКОНОМИКЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ»**

г. Симферополь 2019 год

V научно-практическая конференция профессорско-преподавательского состава, аспирантов, студентов и молодых ученых «Дни науки КФУ им. В.И. Вернадского» / Сборник тезисов участников/ Секция «Менеджмент в современной экономике: проблемы и перспективы» // Симферополь, 2019.

В сборник включены доклады участников V научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, аспирантов, студентов и молодых ученых «Дни науки КФУ им. В.И. Вернадского», отражающие достижения научных и практических изысканий в сфере естественных, гуманитарных, технических наук и информационных технологий.

Работы публикуются в редакции авторов. Ответственность за достоверность фактов, цитат, собственных имен и других сведений несут авторы.

СЕКЦИЯ «МЕНЕДЖМЕНТ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ»

(наименование секции)

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ КАК УНИВЕРСАЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА
РЫНОЧНОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Бородай А.А. ¹, Антонова А.А. ²

¹ обучающийся второго курса магистратуры кафедры менеджмента ИЭиУ КФУ

² к.э.н., доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ
boroday9494@mail.ru

Введение. В современных условиях развития рыночной экономики проблема повышения конкурентоспособности имеет особую значимость и актуальность, приобретая первостепенное значение для эффективного функционирования предприятия. Субъекты хозяйственной деятельности, имеющие высокий уровень конкурентоспособности, обладают реальной возможностью для расширения масштабов деятельности, завоевания новых сегментов рынка, стабильного повышения в динамике результативных финансово-экономических показателей. Как следствие, всё большее число отечественных предприятий придают особое значение анализу имеющихся конкурентных преимуществ, а также разработке соответствующих мероприятий по повышению уровня конкурентоспособности.

Целью исследования является обобщающая характеристика понятия «конкурентоспособность предприятия», а также определение ключевых направлений повышения достигнутого уровня конкурентоспособности.

Методика исследования. При проведении исследования был использован системный подход, раскрывающийся в анализе понятия «конкурентоспособность», использовании в единстве подходов анализа и синтеза, абстракции и аналогии.

Результаты исследований. Конкуренция является ключевым понятием, неотъемлемой частью современной рыночной экономики. В то же время благодаря наличию определённых конкурентных преимуществ отдельных субъектов хозяйствования возможным становится определение соответствующего уровня конкурентоспособности. Следует отметить, что данная задача не является простой в реализации на практике, поскольку само понятие «конкурентоспособность» является сложным и ёмким. Помимо производственной деятельности, при исследовании данной характеристики предприятия подразумевается оценка финансового состояния, эффективности маркетинговых мероприятий, инвестиционной политики и др. При этом определённые затруднения вносит и относительный характер понятия «конкурентоспособность»: определение соответствующего уровня показателя возможно лишь в случае сопоставления с данными по конкурентам. Кроме того, результат оценки конкурентных преимуществ, а как следствие и уровень конкурентоспособности предприятия, не являются стабильными в динамике величинами, а требуют систематического мониторинга изменений как с точки зрения внутренней, так и внешней среды. Таким образом, в наиболее общем смысле под конкурентоспособностью предприятия следует понимать динамичную, относительную характеристику его деятельности, выражающуюся в способности производить конкурентоспособную продукцию за счет эффективного

использования ресурсного потенциала. В свою очередь, многоаспектность данного понятия обусловлена зависимостью итогового показателя от соответствия деятельности субъекта хозяйствования существующим условиям рынка, конкретным запросам потребителей как в разрезе продуктовых характеристик товаров, так и по коммерческим условиям реализации и иным параметрам.

При этом существует разветвлённая система факторов как внешнего, так внутреннего характера влияния, определяющая конкурентные преимущества предприятий. В частности, среди наиболее значимых, но в то же время нерегулируемых со стороны субъектов хозяйствования факторов внешнего воздействия выделяют действующее национальное законодательство, регламентирующее определённый вид деятельности, состояние инфраструктуры региона и т.д. Потенциальным резервом с точки зрения повышения достигнутого уровня конкурентоспособности выступают внутрифирменные факторы конкурентоспособности, формирующиеся непосредственно в процессе функционирования предприятия. К ним относят стоимость товаров, их качество и ассортимент, состояние материально-технической базы, уровень квалификации персонала, качество обслуживания, имидж фирмы на рынке и др. При этом среди наиболее типичных и распространённых мероприятий по повышению уровня конкурентоспособности организаций выделяют следующие:

- минимизацию общих затрат за счёт оптимизации процессов, внедрения средств научно-технического прогресса;
- обновление материально-технической базы;
- диверсификацию деятельности, расширение ассортиментного ряда товаров;
- использование системы различных методов продвижения товаров;
- постоянное совершенствование системы менеджмента, широкое применение процессного подхода;
- повышение уровня обслуживания и подбор высококвалифицированного персонала;
- совершенствование корпоративной культуры организации, применение комплекса различных методов стимулирования персонала;
- использование комплекса маркетинговых коммуникаций с целью формирования позитивного имиджа организации.

Результативность мероприятий по устранению слабых сторон функционирования, а также создания новых конкурентных преимуществ при этом напрямую зависит от качественного уровня реализации первоначального этапа в общей системе управления конкурентоспособностью. В частности, имеется в виду сбор и анализ информации, характеризующей конкурентные преимущества предприятия, а также анализ и сопоставление данных с основными предприятиями-конкурентами. Таким образом, прежде чем реализовывать какую-то ни было конкурентную стратегию, необходимо проанализировать потребности рынка, определённой целевой аудитории потребителей с учётом их текущих и перспективных предпочтений и пожеланий.

Выводы. Конкурентоспособность представляет собой сложное, многоаспектное, относительное и динамичное понятие. Успешность реализации мероприятий по повышению уровня конкурентоспособности предприятия гарантируется не только их сугубо научным обоснованием, но и проводимым на регулярной основе мониторингом изменений рыночной среды, а также постоянным совершенствованием на принципах значимости для потребителей.

ОСОБЕННОСТИ БАНКОВСКОГО ПРОДУКТА И БАНКОВСКОЙ УСЛУГИ

Ваховская М.Ю.¹, Овчинникова А.Е.²

¹к.э.н., доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ

²обучающаяся четвертого курса бакалавриата кафедры менеджмента ИЭиУ КФУ
margo_vah@mail.ru

Введение. Процессы, протекающие в современной экономике, немыслимы без тесного взаимодействия хозяйствующих субъектов с банковской системой. В процессе своей деятельности коммерческие банки оказывают множество дифференцированных услуг и предоставляют разнообразные продукты как предприятиям, так и населению. Коммерческие банки заняли настолько прочные позиции в рыночных отношениях, что любые операции между физическими лицами, организациями, компаниями и странами совершаются при посредничестве мировой банковской системы.

Целью исследования является определение понятий «банковский продукт» и «банковская услуга», установление взаимозависимости между ними, а также выявление особенностей в оказании банковских услуг и предоставлении банковских продуктов предприятиям и физическим лицам.

Результаты исследований. Понятия «банковский продукт» и «банковская услуга» не зря выделяют как отдельные термины. Банковский продукт – специфический термин банковской сферы. В соответствии со словарём экономических терминов под банковским продуктом понимается «определенная (конкретная или типизированная) банковская услуга или банковская операция, оказываемая клиентам банка (внешний продукт) или имеющая внутреннее значение для работы банка (внутренний продукт)».

Банковские операции – операции банков по привлечению денежных средств и их размещению, выпуску в обращение и изъятию из него денег, осуществление расчетов и т.п. Различают пассивные банковские операции, активные банковские операции и комиссионные банковские операции. Банковские операции – один из компонентов банковского продукта.

Выделяют следующие типы банковских операций:

- по управлению имуществом (доверительные операции);
- по выпуску, размещению и хранению ценных бумаг, а также по управлению ими;
- по платежному обороту (операции с валютой, инкассация векселей и чеков и др.).

В законодательстве РФ четко определены виды деятельности, которые может осуществлять коммерческий банк. Федеральный закон «О банках и банковской деятельности» определяет закрытый перечень операций (привлечение денежных средств физических и юридических лиц во вклады и пр.) и сделки (выдача поручительств за третьих лиц, предусматривающая исполнение обязательств в денежной форме).

В отличие от продукта промышленного предприятия банковский продукт, как правило, представляет собой нечто нематериальное, невещественное – расчеты совершаются в форме записей по счетам, в безналичной или денежной форме, а сам банковский продукт нельзя складировать, производить про запас.

Банковская услуга подразумевает некое действие, процесс, заключающийся в определенной деятельности, а банковский продукт – конечный итог, результат деятельности. Таким образом, банковская услуга есть вспомогательная функция для получения конечного результата – банковского продукта. На данный момент, законодательством РФ не закреплены понятия банковского продукта и услуги, что и обуславливает цель данного исследования. При этом нечеткость определения банковского продукта в законодательстве позволяет коммерческим банкам некую свободу действий. Таким образом, банковские операции и банковские сделки можно отнести к банковским услугам.

В таблице 1 приведены примеры банковских услуг и банковских продуктов, предоставляемых для предприятий и физических лиц.

Таблица 1. – Банковские услуги и банковские продукты для физических лиц и предприятий

Наименование	Для предприятий	Для физических лиц
Банковская услуга	<ul style="list-style-type: none"> – расчетно-кассовое обслуживание; – консультационные и информационные услуги; – кредитные услуги; – инвестиционные услуги; – трастовые услуги (банк берет на себя управление имуществом юридических лиц и выполнение других услуг по поручению и в интересах клиента на праве доверенного лица) 	<ul style="list-style-type: none"> – расчетно-кассовое обслуживание; – кредитные услуги, в т.ч. лизинг, выдача гарантий; – депозитные услуги (открытие клиенту бессрочных, срочных или сберегательных счетов); – услуги, связанные с внешнеэкономической деятельностью, валютные услуги; – трастовые услуги (банк берет на себя управление имуществом физических лиц и выполнение других услуг по поручению и в интересах клиента на праве доверенного лица); – консультационные и информационные услуги; – социальные выплаты (выплата пенсий, пособий и т.п.); – прием коммунальных платежей
Банковский продукт	<ul style="list-style-type: none"> – расчетный счет в банке; – кредиты; – документарные операции; – лизинг; – факторинг; – эквайринг 	<ul style="list-style-type: none"> – банковские вклады; – денежные переводы; – кредиты, в т.ч. автокредиты, ипотека, потребительские займы; – интернет-банкинг; – банковские карты; – ценные бумаги (облигации, чеки, вексели) и др.

Источник: составлено авторами

Выводы. Особенность банковского продукта заключается в его неосязаемости, что формирует его исключительность от продукта производственной деятельности. Банковский продукт представляет собой генезис от определения разрешенных законодательством видов банковской деятельности к операциям и сделкам, которые формируют услугу – процесс создания уникального банковского продукта.

Как банковский продукт, так и банковская услуга призваны удовлетворить потребности клиента и способствовать получению прибыли банком. При этом необходимо отметить важную роль банковской деятельности для экономической стабильности и роста государства. В первую очередь, речь идет, конечно, об обеспечении взаиморасчетов между предприятиями, бюджетом и населением. Но особое значение приобретает социальная ответственность банков, которая проявляется в широком доступе жителей к банковскому сервису, удобстве и безопасности пользования услугами банков, а также мерах по повышению финансовой грамотности различных групп населения. Кроме того, важную роль играет предложение социально-ориентированных банковских услуг и продуктов, в частности речь идет о жилищном и образовательном кредитовании, специальных услугах для пенсионеров и других групп населения, обеспечение проведения налоговых платежей и государственных социальных выплат.

ИНДИКАТОРЫ, ОПИСЫВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СБЫТОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Воробец Т.И.

к.э.н., доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ
vorobets@kafmen.ru

Введение. В условиях развития рыночных отношений, когда необходимо использование маркетингового подхода к управлению всеми сферами деятельности предприятия, в том числе сбытом, целесообразно систематически проводить комплексную оценку эффективности управления системой сбыта предприятия, что позволит своевременно выявить проблемы, разработать меры по их нивелированию и обеспечить эффективность ее реализации.

Цель исследования – формирование системы индикаторов, оказывающих воздействие на эффективность управления маркетинговой сбытовой стратегией предприятия. Задачи: рассмотреть систему индикаторов, описывающих эффективность сбытовой стратегии предприятия.

Учитывая то, что сбыт – неотъемлемый и один из главных элементов комплекса маркетинга, можно считать, что эффективность деятельности предприятия в условиях рыночной экономики в целом зависит прежде всего от эффективности управления сбытовой политикой. Обеспечение эффективного управления системой сбыта также обязательным элементом стратегического планирования и управления предприятием.

Результаты исследований. Оценка внешней эффективности сбытовой деятельности предприятия означает формулировку его стратегических позиций. Она должна включать стратегический анализ рыночной позиции предприятия, оценку эффективности клиентурной политики предприятия и анализ приверженности покупателей.

Оценка внутренней эффективности сбытовой деятельности предприятия означает оценку достижения целей сбыта, эффективности реализации сбытовых стратегий предприятия и оценку экономической эффективности сбытовой деятельности предприятия. Оценка эффективности канала сбыта осуществляется через оценку гибкости канала и оценку затрат на дистрибьютеров. Оценка эффективности с точки зрения продавца определяется оценкой партнерства, оценке реакции и оценке потребительского сервиса. Оценка эффективности с точки зрения потребителя осуществляется через оценку качества продукции, имиджа предприятия, цены.

Оценку эффективности управления сбытовой деятельностью предприятия следует осуществлять по двум группам показателей (индикаторов): I группа - показатели (индикаторы) определения доли рынка; II группа – показатели (индикаторы) определения эффективности сбытовых расходов предприятия.

Индикаторы оценки эффективности управления сбытовой деятельностью предприятий представлены в таблице 1. Таким образом, показатели оценки эффективности управления сбытовой деятельностью можно разделить на индикаторы рыночных долей и индикаторы эффективности сбытовых расходов предприятий. Именно эти, приведенные в табл. показатели формируют оценку сбытовой деятельности, а также ее эффективность.

Таблица 1. – Индикаторы сбытовой деятельностью

Индикатор	Показатели
Доля рынка общегосударственная $R_{ss} = S_i / \sum S_{is}$	S_i – объем реализации предприятия на рынке; $\sum S_{is}$ – объем реализации всех предприятий на рынке
Маркетинговая привлекательность $MA = S_i / \sum S_{is}$	S_i – объем реализации предприятия на рынке; $\sum S_{is}$ – объем реализации всех предприятий на рынке

Интенсивность конкуренции $I_{ip} = 140 - T_p / 70$	I_{ip} – годовой темп объемов продаж на рынке T_p – годовой темп увеличения объемов продаж на рынке
Коэффициент концентрации рынка (региональный) $k_{ir} = S_1 + S_2 + S_3 + S_4 / \sum S_{ir}$	$S_1 + S_2 + S_3 + S_4$ – суммарные объемы реализации 4 наибольших предприятий рынка $\sum S_{ir}$ – суммарные объемы реализации всех предприятий регионального рынка
Индекс Розенблута $I_r = 1/2 \sum (iDi) - 1$	Di – доля предприятия в общем объеме продаж на рынке i – ранг предприятия в зависимости от его доли рынка
Темп прироста рыночной доли предприятия $\Delta Im s\% = Ms_1 - Ms_0 / Ms_0$	Ms_1 – рыночная доля базового года Ms_0 – рыночная доля предыдущего года
Темп прироста рынка (общего объема реализации) $\Delta Tr\% = V_1 / V_{n-1}$	V_1 – общий объем реализации базового года V_{n-1} – общий объем реализации предыдущего года
Темп прироста затрат на сбыт $\Delta Mc\% = Mc_1 - Mc_0 / Mc_0$	Mc_1 – затраты на сбыт базового года Mc_0 – затраты на сбыт предыдущего года
Доля затрат на сбыт в валовой реализации $Sms = R / MC * 100\%$	R – валовая реализация продукции MC – затраты на сбыт
Сбытовая емкость затрат $Smc = MC / R$	R – валовая реализация продукции MC – затраты на сбыт
Коэффициент роста объема реализации от прироста затрат $\Delta Smc\% = \Delta S\% / \Delta Mc\%$	$\Delta S\%$ – темп прироста объема реализации $\Delta Mc\%$ – темп роста объема затрат на сбыт
Рентабельность затрат на маркетинг и сбыт $Rms = P / MC$	P – прибыль от реализации MC – маркетинговые затраты
Маркетинговая емкость затрат в чистой прибыли $Rmc = 1 / Rms$	Rms – рентабельность затрат на маркетинг и сбыт
Показатель роста доходов от дополнительных вложений в маркетинг $Grim s = \Delta In\% / \Delta MS\%$	$\Delta In\%$ – динамика роста доходов на маркетинг в процентах $\Delta MS\%$ – динамика маркетинговых затрат в процентах
Коэффициент прироста объема реализации от прироста затрат $\Delta SMc\% = \Delta S\% / \Delta Mc\%$	$\Delta S\%$ – темп прироста объемов реализации $\Delta Mc\%$ – темп прироста маркетинговых затрат
Коэффициент роста доходов от дополнительных затрат на сбыт $Grim r = \Delta Si\% / \Delta RS\%$	$\Delta Si\%$ – динамика роста объемов доходов от сбыта в процентах $\Delta RS\%$ – динамика роста затрат на сбыт в процентах

Источник: составлено автором

Выводы. В процессе управления предприятиями и определения эффективности их сбытовой деятельности необходимо проводить своевременные стратегические изменения, чтобы учесть высокую динамичность и степень неопределенности внешней среды, различную масштабность объектов управления и высокий уровень дифференциации видов экономической деятельности в индустрии, содержательную многогранность видов деятельности, слабые стартовые позиции вхождения отечественных предприятий на мировой рынок.

СОСТОЯНИЕ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

Вязовик С.М.¹, Монастырская В.С.²

¹к.э.н., доцент кафедры управления персоналом Института экономики и управления КФУ

²обучающаяся четвертого курса бакалавриата кафедры управления персоналом ИЭиУ КФУ
vsm-crimea@mail.ru

Введение. Республика Крым на протяжении многих лет ассоциировалась как всесоюзная здравница, куда приезжали туристы с целью оздоровления, а также излечения от различных заболеваний. Однако в постсоветский период Республика снизила свою позицию на рынке лечебно-оздоровительного туризма.

На сегодняшний день Крым обладает высоким потенциалом для развития данной области, при этом, соответствие низкого уровня качества и высокого уровня цен, низкий уровень информативности и отсутствие качественной рекламы не дают возможность занимать прежние позиции. В связи с этим государственные структуры уделяют особое внимание уровню образования для подготовки квалифицированных специалистов, а также осуществляют мероприятия, связанные с привлечением иностранных инвесторов, что оптимизирует и повышает экономическую эффективность деятельности. Строительство Крымского моста и аэропорта в городе Симферополь повлияло на приток туристов, и связало полуостров с материковой частью России, что способствует развитию региона.

Целью исследования является определение уровня состояния лечебно-оздоровительных предприятий Республики Крым.

Результаты исследований. На территории Крымского полуострова функционируют лечебно-оздоровительные предприятия: санатории, пансионаты, санаторно-оздоровительные комплексы, а также лагеря для детского оздоровления. Для определения уровня состояния лечебно-оздоровительных предприятий Республики Крым рассмотрим их преимущества и недостатки.

Так, к основным преимуществам лечебно-оздоровительных предприятий Республики Крым следует отнести следующие:

- благодаря особенностям климатических и природных условий учреждения могут осуществлять свою деятельность на протяжении всего года, а также оказывать широкий спектр лечебно-оздоровительных услуг (климатолечение, грязелечение, лечение минеральными водами и т.д.);

- предоставление услуг всем возрастным категориям (наличие специализированных детских учреждений, при этом дети получают оздоровление без отрыва от учебного процесса);

- в зависимости от предпочтений потребителей предлагается многонациональная кухня;

- модернизация оборудования в последние годы позволяет продиагностировать, и выявлять патологию на ранних стадиях, следовательно, применять современные методы лечения;

- все больше лечебно-оздоровительных предприятий РК предлагают комфортные условия проживания, в том числе семейные путевки;

- в последние годы стали активно внедряться нетрадиционные методики лечения, а именно: дельфинотерапия, иппотерапия, галокамеры, гомеопатия на экологически чистых Крымских травах и растениях и т.д., что стимулирует увеличение количества иностранных граждан, посещающих РК с целью получения уникального лечения, которое в их странах отсутствует.

К основным недостаткам развития и функционирования лечебно-оздоровительных предприятий Республики Крым следует отнести следующие:

- недостаточное количество молодых и квалифицированных специалистов узкого и широкого медицинского профиля;

- низкий уровень осведомленности потребителей о применении новых нетрадиционных методик лечения;

- некоторые предприятия лечебно-оздоровительного комплекса не имеют возможности работать в осенне-зимний период в связи с отсутствием газификации;
- еще достаточно большое количество здравниц нуждаются в капитальном ремонте;
- не все пляжи крымских здравниц соответствуют санитарно-эпидемиологическим нормам и не оборудованы спасательными станциями.

По итогам «Сезона-2019» редакцией «Expertology» были определены лучшие санатории Крыма, по следующим основным критериям: благоустроенность; спектр предоставляемых услуг; качество услуг; стоимость путевки; логистика; питание; оснащение.

Исходя из вышеперечисленных критериев, был сформирован список лучших здравниц 2019 года. Первое место отдали санаторию «Мрия Резорт» г. Ялта. Данный санаторий обладает рядом преимуществ: широкий спектр развлечений, большое количество специалистов из различных областей, несколько ресторанов на территории, стильные номера, детям до 4 лет проживание бесплатно. К недостаткам можно отнести ценовую политику. На втором месте респонденты отметили здравницу «Сакрополь» г. Саки. Преимущества: вежливый персонал, качественное лечение, красивая территория, комфортабельные и чистые номера, современное оборудование и собственная лаборатория. Недостатки: далеко от моря. На третьем месте «Голден» г. Алушта. Преимуществами являются: достойный сервис, детская и взрослая анимация, много растительности, приветливый персонал, вкусное разнообразное питание, хорошие программы оздоровления на любой вкус. Недостатки: бывает шумно и многолюдно. На четвертом месте «Сосновая Роща» г. Ялта, на пятом санаторий «Фэмили Резорт» г. Евпатория, далее места распределены в следующей последовательности: «Форос» пгт. Форос; «Нижняя Ореанда» г. Ялта; «Полтава-Крым» г. Саки; «Демерджи» г. Алушта; ТОК «Судак» г. Судак; «Первомайский» г. Евпатория; «Москва-Крым», г. Керчь.

По мнению отдыхающих, данные санатории соответствуют всем вышеперечисленным критериям. По мере притока отдыхающих, рост количества оздоровительных учреждений приведет к увеличению конкуренции, что будет способствовать улучшению качества оказываемых услуг по оздоровлению и реабилитации.

Выводы. Исходя из вышесказанного, необходимо отметить, что уровень состояния лечебно-оздоровительных предприятий Республики Крым улучшается с каждым годом. Предприятия ориентируются на все возрастные категории и уделяют внимание уровню предоставляемых услуг используя передовые научные разработки в сфере реабилитации, лечения и оздоровления. По целевым программам поступает новое медицинское оборудование, что способствует более точной диагностике и профилактике. Улучшается логистика полуострова, что будет способствовать возрастанию притока людей, нуждающихся в лечении и оздоровлении. При определении уровня состояния лечебно-оздоровительных предприятий были выявлены преимущества и недостатки их развития и функционирования, исходя из которых, можно сделать вывод, что восстановление инфраструктуры и высокий уровень качества предоставляемых услуг будут способствовать притоку граждан на отдых и лечение в Республику Крым.

АНАЛИЗ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

Вязовик С.М.¹, Распутько Н.А.²

¹к.э.н., доцент кафедры управления персоналом Института экономики и управления КФУ
²обучающаяся четвертого курса бакалавриата кафедры управления персоналом ИЭиУ КФУ
vsm-crimea@mail.ru

Введение. В современных условиях развития рыночной экономики, а также появление новых конкурентов важной характеристикой предприятий является его конкурентоспособность, так же наличие конкурентных преимуществ. Конкурентными

преимуществами промышленных предприятий являются различные факторы производственной деятельности, начиная от качества выпускаемого продукта до организации сбыта и транспортировки. В некоторых отраслях экономики конкуренция имеет жесткий характер, что характерно легкими условиями вхождения на рынок, а также высоким спросом на продукцию.

Вопросами изучения конкурентоспособности и конкурентных преимуществ промышленных предприятий занимались такие зарубежные и отечественные авторы как: Г.Д. Антонова, О.П. Ивановой и В.М. Тумина, Г.Ю. Волкова и другие авторы. Однако отдельные аспекты конкурентоспособности и конкурентных преимуществ промышленных предприятий недостаточно изучены и требуют дальнейшего исследования.

Целью исследования является изучение конкурентоспособности промышленных предприятий Республики Крым, выявление внешних и внутренних источников конкурентных преимуществ промышленных предприятий РК.

Методика исследования. Обработка вторичной информации.

Результаты исследований. Оценивая конкурентные преимущества промышленных предприятий, необходимо учитывать энергоемкость, материалоемкость и трудоемкость производимой продукции, что приводит к повышению издержек производства, а также ухудшает конкурентные позиции крымских промышленных товаров на российских и мировых рынках по критерию цен.

М. Портер в работе «Международная конкуренция» отмечает, что конкурентоспособность предприятия основывается на производительности. Так же он отмечает, что национальным компаниям необходимо постоянно повышать производительность, через повышение качества продукции, придавая ей новые потребительские свойства, совершенствуя технологию изготовления продукции. Низкая производительность свидетельствует о том, что предприятие неэффективно использует имеющиеся ресурсы, что в итоге приводит к потере конкурентоспособности и сокращению объемов производства.

Конкурентное преимущество – это система, обладающая некой эксклюзивной ценностью, дающая превосходство над конкурентами. Ж. Ж. Ламбен в своей работе «Менеджмент, ориентированный на рынок» предлагает следующее определение конкурентного преимущества – это характеристики, свойства товара или марки, которые создают для предприятий определенное превосходство над конкурентами. Базой для оценки конкурентных преимуществ промышленных предприятий являются цели и задачи предприятия, которые они способны выполнить с учетом существующих условий внешней среды.

Промышленность Республике Крым является основой, формирующей товарное производство. Промышленный комплекс Республики формирует не менее 1/3 части консолидированного бюджета. Промышленные предприятия Крыма сконцентрированы в следующих городах: Симферополе, Армянске, Красноперекоске, Керчи, Феодосии, Евпатории, а также Бахчисарайском и Красногвардейском районах.

В ходе анализа были выявлены внешние и внутренние источники конкурентных преимуществ промышленных предприятий. Источниками конкурентных преимуществ промышленных предприятий Республики Крым многообразны, чаще всего они связаны: с выполнением схожих видов деятельности лучше, чем это делают конкуренты, прежде всего это связано с качеством обслуживания или качеством продукции, местоположением, скорости обслуживания; с осуществлением отличных от конкурентов видов деятельности или выполнение схожей деятельности, но другими путями. Стратегическое позиционирование промышленных предприятий основано на преимуществе, недостижимом для конкурентов, это включает уникальность товара или услуги, имидж торговой марки, технологическое лидерство, и уникальную комбинацию видов деятельности.

К внешним конкурентным преимуществам промышленных предприятий Республики Крым относят: уровень конкурентоспособности региона; государственную поддержку малого

и среднего бизнеса в регионе; правовое регулирование функционирования экономики регионов; открытость общества и рынков; налоговые ставки в стране и регионе; процентные ставки в стране и регионе; наличие доступных и дешевых природных ресурсов.

К внутренним конкурентным преимуществам промышленных предприятий Республики Крым можно отнести: производственную структуру предприятия; миссию предприятия; организационную структура предприятия; специализацию производства; персонал (компетенции); информационную и нормативно-методическую базу управления; доступ к рынку ресурсов, необходимых организации; лидирующее положение на рынке товаров; финансовую устойчивость функционирования предприятия; долю экспорта производимых товаров. Для различных промышленных предприятий состав и количество конкурентных преимуществ может быть иным, прежде всего это зависит особенностей развития региона, а также от особенностей самого предприятия.

В рамках стратегии «Развития промышленного комплекса на 2018-2020 гг.» были реализованы следующие приоритетные направления развития конкурентных преимуществ промышленных предприятий Республики Крым, такие как: модернизации технологического оборудования в промышленных предприятиях; модернизация и расширение имеющейся производственной базы, а также выпуск новой конкурентоспособной продукции.

Для повышения конкурентоспособности промышленных предприятий Республики Крым были осуществлены следующие мероприятия: техническое перевооружение ООО «Симферопольский электротехнический завод»; модернизация литейного производства и участка металлообработки АО «Пневматика»; увеличение производственных мощностей цеха пищевой соли на ПАО «Крымский содовый завод»; модернизация линии по пошиву брюк на ООО «Керченская швейная фабрика». Согласно стратегии развития для поддержания конкурентных преимуществ в Республике Крым предусмотрено создание новых промышленных производств. Любому промышленному предприятию необходимо стремиться иметь не одно, а несколько конкурентных преимуществ, по которому оно превосходит своих конкурентов, которые необходимо развивать и защищать. К средствам защиты конкурентных преимуществ относят: монополию, инновации, патенты, ноу-хау, доступ к коммуникациям.

Выводы. Таким образом, можно заключить, что проблема повышения конкурентных преимуществ промышленных предприятий является одной из важных задач исследований в экономике в целом, и в РК в частности. Активизация внешнеэкономической деятельности хозяйствующих субъектов невозможна без выпуска качественной, конкурентоспособной продукции, соответствующей международным стандартам, подтвержденным международными сертификатами. Однако, современное состояние большинства промышленных предприятий Республики Крым не соответствует научно-техническому уровню развитых регионов России. Повышение уровня конкурентных преимуществ промышленных предприятий Республики Крым приведет к развитию региона.

ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Горб Е.О.

обучающаяся кафедры бизнес-информатики и математического моделирования ИЭиУ КФУ
научный руководитель: Акинина Л.Н.,
старший преподаватель кафедры бизнес-информатики и математического моделирования
Института экономики и управления КФУ
k.gorb@mail.ru

Введение. Развитие экономического, социального, технологического потенциала современного государства напрямую зависит от уровня развития человеческого капитала. Он представляет собой совокупность навыков, умений и способностей человека и общества в

целом, направленных на формирование инновационной и продвинутой экономики. До середины прошлого века человеческий капитал рассматривался только с точки зрения рабочей силы, которая выполняла незамысловатый набор обязанностей. Однако на данный момент развитие технологий формирует необходимость в высококвалифицированных работниках, которые способны генерировать инновационные и творческие идеи, а также управлять новейшими средствами производства. В связи с возникновением такой потребности постиндустриального общества появляется такой термин, как «интеллектуальный капитал».

Цель исследования: изучить проблемы и возможности развития интеллектуального капитала в современном обществе. Задачи:

- исследовать основные показатели оценки развития интеллектуального капитала в мире и в России;

- изучить проблематику формирования интеллектуального капитала в современном мире.

Результаты исследований. Интеллектуализация производства в развитых государствах является следствием того, что обновление техники и технологий происходит намного чаще, чем это было в середине 20-го века. Соответственно, необходимость в знаниях, навыках и творческих способностях работников растет согласно этому обновлению. Интеллектуальный капитал (ИК) включает в себя две эти составляющие – человеческие знания и производственное обеспечение, необходимое для реализации инновационных идей и задач.

Одним из направлений развития ИК являются инвестиции. Сотрудник, представляющий собой носителя ИК, нуждается в постоянном обновлении своих профессиональных навыков. Поэтому возникает необходимость инвестирования в нематериальные активы, которое может быть осуществлено как государством или организацией, так и самим индивидом. Инвестиции могут рассматриваться с точки зрения вложений в квалификацию, способности, знания, которые будут основой для создания инновационных и прогрессивных идей. Отдача от подобных вложений будет зависеть от продолжительности трудоспособного периода работника. В качестве показателя уровня инвестиций в ИК можно рассматривать объем инвестиций в НИОКР. В 2019 году мировые вложения в исследования и разработки составили 2,3 трлн. долларов, 69 % этих затрат приходится на первую пятерку стран по объему поддержки НИОКР – США, Китай, Япония, Германия, Индия. Россия же занимает 10 место в этом списке с расходами в 40 млрд. долларов, однако доля в ВВП страны составляет всего 1,1 %. Это обусловлено тем, что частные инвесторы пока боятся инвестировать в способности и квалификацию персонала, отдавая преимущества вложениям в материальные активы.

Еще одним важным фактором развития ИК является уровень жизни населения в стране. Работнику, обладающему уникальными профессиональными навыками, необходимо получать не только материальную компенсацию за его инновации, но и давать возможность реализовывать свой потенциал. Среда, в которой находится сотрудник, должна быть достаточно развита в таких сферах, как экономика, политика, социальная и технологическая среда. Для оценки уровня развития человеческого потенциала страны используют индекс развития человека. Россия занимает в этом списке 49 место, что говорит о недостаточных условиях для формирования ИК.

Показателем развития ИК может служить глобальный инновационный индекс (ГИИ). Он предусматривает исследования страны по 80 различным показателям, объединенных в 7 групп, и определяет уровень инновационной результативности в стране согласно ее ресурсам. В общем рейтинге первая пятерка стран – Швейцария, Швеция, США, Нидерланды и Соединенное Королевство. Россия занимает 46 место, а по показателю «Человеческий капитал и наука» она занимает 23 место, что является хорошим результатом в области развития ИК. Однако мировой вклад в развитие исследовательской деятельности недостаточно высокий, так как государственные расходы на данные цели в странах с высоким уровнем дохода практически не растут, либо растут очень медленно. Это является проблемой в рамках современного общества, потому что государственный сектор оказывает большое влияние на

формирование инвестиций, а вклад в развитие ИК должен быть одним из первых в таком списке.

Основными проблемами развития ИК являются следующие обстоятельства:

- период окупаемости вложений в знания и навыки работников намного больше (5-10 лет), чем от материальных инвестиций (до 5 лет);
- невозможность развития ИК без должного развития экономической, политической, социальной, технологической составляющей общества;
- результат от развития ИК невозможно ощутить материально, поэтому многие инвесторы боятся вкладывать в то, что в будущем нельзя будет увидеть;

Выводы. Согласно задачам, поставленным в исследовании, были определены основные показатели, определяющие развитие важных составляющих интеллектуального капитала в мире и в России, была исследована проблематика развития интеллектуального капитала в условиях постиндустриального общества.

РОЛЬ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Кремнева О.А.¹, Тимаев Р.А.²

¹*обучающаяся третьего курса бакалавриата кафедры менеджмента ИЭиУ КФУ*

²*ассистент кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ*

kremneva1606200000olesya@mail.ru

Введение. Для обеспечения эффективной деятельности на предприятии руководителям необходимо уделять особое внимание персоналу, так как именно персонал обеспечивает работу предприятия по основным направлениям: финансы, производство, материально-техническое обеспечение и сбыт готовой продукции. Необходимо понимать значимость человеческих ресурсов и уважительное отношение к ним.

Роль кадровой службы в деятельности предприятия была раскрыта в трудах многих ученых, среди которых Кальченко А.В., Захоркина О.И., Ермакова А.А.

Цель исследования – определить роль кадровой службы в деятельности предприятия.

Результаты исследований. Для обеспечения эффективной деятельности предприятия, необходимо учитывать специфику функционирования всех его структурных элементов, которая формируется исключительно за счет непрерывного взаимодействия трудовых, материальных, финансовых и информационных ресурсов. При этом, особое место в деятельности любого предприятия занимает кадровая служба, так как именно от качества ее работы будет зависеть персонал какой квалификации будет задействован в основных и вспомогательных бизнес-процессах.

Кадровая служба – это совокупность специализированных подразделений и ответственных должностных лиц (руководители, исполнители), главной задачей которых является управление персоналом в рамках кадровой политики; одно, единое подразделение предприятия, обязанностью которого является как управление персоналом, так и разработка кадровой политики предприятия.

Целью кадровой службы выступает обеспечение предприятия квалифицированными кадрами и эффективное использование их компетенций и опыта для достижения целей предприятия.

Кадровая служба на предприятии решает следующие задачи:

- разработка планов комплектования кадров в соответствии с программой развития конкретной организации;
- комплектование кадров с учетом их психофизиологического состояния, специальности и компетенций;
- составление необходимых документов для приема, перевода и увольнения сотрудников организации;

- работа с трудовыми книжками сотрудников и ведение документации по делопроизводству;
- учет личного состава сотрудников предприятия;
- мониторинг текучести кадров и разработка необходимых мероприятий по ее устранению;
- изучение движения кадров на предприятии и др.

При этом основными направлениями деятельности кадровой службы являются:

- кадровое планирование;
- привлечение персонала;
- расстановка кадров;
- кадровый контроль.

Одной из важнейших задач кадровой службы является мотивация персонала. Мотивация персонала закладывает основу заинтересованности работников в достижении поставленных целей предприятия. Правильно организованная система мотивации повышает производительность труда и увеличивает показатели результативности деятельности предприятия в целом. Необходимо грамотно подойти к выбору инструментов стимулирования сотрудников, так как их правильное применение позволяет повысить не только производительность труда, но и эффективность использования человеческих ресурсов.

В функции кадровой службы входит создание коллектива с благоприятным социально-психологическим климатом, который напрямую зависит от:

- удовлетворенности сотрудника условиями работы;
- групповой совместимости и сработанности коллектива;
- сплоченности коллектива;
- характера коммуникации.

Кадровая служба призвана выполнять функцию контроля за реализацией кадровой политики в структурных подразделениях, осуществлять надзор за оплатой труда, медицинским обслуживанием работников, социально-психологическим климатом в коллективе, социальной защитой работников.

Для того чтобы скорректировать поведение персонала кадровая служба должна управлять человеческими ресурсами с учетом перспектив его профессионального развития, которое включает:

- обучение и переподготовку;
- оценку деятельности каждого из работников с точки зрения достижения целей, поставленных предприятием.

Роль кадровой службы особенно высока для предприятий, которые осуществляют организационно-экономическую деятельность в условиях современной экономической ситуации. Функции управления персоналом представляют собой конкретные виды управленческих работ, образующие циклический процесс.

Выводы. Кадровая служба играет важную роль в деятельности предприятия, в связи с тем, что правильный подбор сотрудников влияет на эффективность его деятельности в целом. Кадровая служба рассматривается как один из главных элементов в системе эффективного управления деятельностью предприятия, а правильная организация ее работы ведет к эффективному использованию человеческих ресурсов, повышению удовлетворенности персонала работой, а также, позволяет решить множество проблем, возникающих между структурными подразделениями предприятия.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

Новоселова Д.Н.¹, Сулыма А.И.²

²обучающаяся четвертого курса бакалавриата кафедры менеджмента ИЭиУ КФУ

²к.э.н., доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ
dashanov10@gmail.com

Введение. В развитых странах одним из ведущих секторов, который, в основном, определяет темпы экономического роста, занятость населения, величину валового внутреннего продукта является малый бизнес. Развитие малого бизнеса является неотъемлемым этапом процесса перехода экономики на рыночный путь хозяйствования, важнейшим показателем социально-экономического благополучия страны, решением проблем безработицы и способом улучшения благосостояния населения, что обуславливает актуальность исследования перспектив развития малого бизнеса в Республике Крым.

Цель исследования – изучить тенденции развития малого бизнеса в Республике Крым. Для достижения обозначенной цели необходимо решить такие задачи как: определить роль малого предпринимательства в Крыму; выявить факторы, сдерживающие развитие малого бизнеса в Республике Крым; обозначить пути развития малого бизнеса в Республике Крым.

Результаты исследований. Под малым бизнесом понимают бизнес, который опирается на предпринимательскую деятельность небольших фирм или частных предпринимателей. Конкретные направления развития малого бизнеса, его производственные возможности состоят из тех рыночных ниш, которые крупные и средние предприятия оставили свободными. Малый бизнес удовлетворяет локальный спрос потребителей, в то время как крупный бизнес обеспечивает базовые потребности национального хозяйства. С каждым годом количество малых предпринимателей увеличивается, так как преимущества малого бизнеса очевидны: низкий уровень стартовых затрат, а также расходов на организацию и управленческую деятельность; возможность быстрого реагирования на изменения внешней среды, в том числе и оперативная приспособляемость к запросам потребителей; возможность реализовать разнообразные бизнес-идеи, легкость в управлении и мобильность. Наравне с преимуществами, можно выделить такие специфические особенности малого бизнеса как: многочисленность аналогичных фирм, создающие атмосферу конкуренции, которая является основной движущей силой в развитии экономики; возможная кооперация для повышения качества продукции; высокий уровень предложения на рынке.

Малый бизнес является важной составляющей успешного развития экономики Республики Крым. Крым – это регион, обладающий высоким потенциалом развития и являющийся инвестиционно-привлекательным объектом. Исходя из результатов анализа деятельности малых предприятий в Республике Крым в марте 2019 года Федеральной службой государственной статистики на предприятиях малого бизнеса (без учета микропредприятий) занято 35,2 тыс. человек трудоспособного населения полуострова. Среднемесячная заработная плата, начисленная работникам предприятий малого бизнеса, составляет 25 910 рублей. Наибольшее количество малых предприятий сосредоточено в оптовой и розничной торговле, включая ремонт автотранспортных средств и мотоциклов, – 25,5 %, в обрабатывающих производствах – 11,6 %, в строительстве – 11,2 %, в деятельности гостиниц и предприятий общественного питания – 10,2 %, в сельском и лесном хозяйствах, охоте, рыболовстве и рыбноводстве – 8,5 %, в сфере операций с недвижимым имуществом – 8,2 %, наименьшее количество предприятий было зафиксировано в сфере образования – 0,3 %.

Исследуя вопросы, развитие малого бизнеса в Российской Федерации в целом, было определено, что на государственном уровне и на уровне субъектов проводится активная политика стимулирования малого предпринимательства со стороны государства. Наличие предпринимательского слоя является показателем устойчивой экономики, в связи с этим активно разрабатываются различные государственные программы как с прямой финансовой помощью для предприятий малого бизнеса, так и программы, направленные на создание

благоприятных условий для их развития. В настоящее время в Крыму в рамках действующей инфраструктуры поддержки предпринимательства работают 21 бизнес-центр, 5 бизнес-инкубаторов, 50 небанковских финансово-кредитных учреждений, 7 региональных фондов поддержки предпринимательства, 36 информационно-консультационных учреждений. К примеру, фонд поддержки предпринимательства Крыма оказывает не только финансовую помощь за счет средств бюджета муниципальных образований, но также и осуществляет информационно-образовательную и юридическую поддержку. Согласно Государственной программе Республики Крым «Экономическое развитие и инновационная экономика» на 2017-2020 годы, одним из конечных результатов реализации является привлечение представителей молодежи к предпринимательской деятельности и самозанятости, что станет базисом для их практической инициативы, а также основой развития инновационной экономики региона.

Были также выявлены такие сдерживающие факторы развития малого предпринимательства как: недостаток финансовых средств, несовершенство нормативно-правовой базы, высокий уровень бюрократии, дефицит квалифицированных кадров. Многие предприниматели среди причин, сдерживающих развитие малого бизнеса в Республике Крым, отмечают высокий уровень налоговой нагрузки и громоздкую систему отчетности.

Выводы. В результате исследования определено, что малый бизнес является основой устойчивого развития экономики и способствует стабильности государства в целом, в связи с этим необходимо предпринять меры для решения проблем, которые сдерживают развитие малого предпринимательства в Республике Крым. Необходимо осуществление кадрового обеспечения этого сектора экономики; обучение населения основам ведения предпринимательской деятельности путем обеспечения широкого доступа к различным бизнес-тренингам, курсам; переподготовка специалистов. Помимо финансовой поддержки от государства, целесообразно ввести гибкие условия кредитования малого бизнеса (к примеру, возможность получения беззалогового кредита), так как низкий уровень благосостояния предпринимателей не позволит предприятию эффективно развиваться. Что касается налоговой нагрузки, можно ввести налоговые «каникулы» – период, в течение которого предприятие не платит налоги. Так же со стороны государства может оказываться и бухгалтерская поддержка в виде компиляции или ведения бухгалтерской отчетности, и административно-хозяйственная поддержка для предоставления льгот по оплате аренды помещений для предприятий малого бизнеса.

ОБОСНОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ НЕЦИФРОВЫХ ФАКТОРОВ

Османова З.О.

*старший преподаватель кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ
osmanova_zarema@mail.ru*

Введение. Одним из приоритетных стратегических курсов РФ является цифровизация экономики. Основным нормативно-законодательным актом, регулирующим данный процесс выступает Паспорт национальной программы «Цифровая экономика РФ», утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам. Национальная программа имеет комплексный характер и ориентирована на ускоренное (опережающее) инновационное развитие экономики и активное привлечение инвестиций в экономику. Обеспечивающим фактором достижения высоких результатов цифровизации экономики является совершенствование нормативно-законодательной базы государства, рост прозрачности бизнес-среды, активная государственная поддержка и совместное эффективное взаимодействие между представителями частного сектора, государственной сферы и научно-образовательного общества. Учитывая приоритетность и

значимость для экономики РФ достижения положительных результатов цифровизации, исследование в этой области должны иметь системный и всесторонний характер.

Цель исследования заключается в обобщенном обосновании готовности Российской Федерации к цифровой экономике по показателям нецифровых факторов.

Результаты исследований. На начальном этапе реализации национальной программы «Цифровая экономика в РФ» была проведена оценка готовности государства к цифровой экономике. Основными участниками проведения процедуры оценки стали Всемирный банк и Институт развития информационного общества. Оценка имела комплексный характер и учитывала нецифровые факторы, цифровые факторы и цифровой сектор экономики. Цифровые факторы связаны с цифровой инфраструктурой и использованием цифровых платформ (информационная безопасность, центры обработки данных и облачные технологии, широполосный доступ к интернету и другое). Цифровой сектор экономики связан с развитием информационно-коммуникационных технологий, средств массовой информации и контента.

В рамках данного исследования основное внимание предполагается сконцентрировать на нецифровых ресурсах, которые включают государственную политику и стратегическое планирование; лидерство и институты; законодательство и регулирование, человеческий капитал, НИОКР. Проанализируем каждый из этих факторов более подробно.

Главным шагом в области государственной политики и стратегического планирования на пути к цифровизации экономики было принятие паспорта национальной программы «Цифровая экономика РФ». Непрерывное развитие данного нецифрового фактора имеет ключевое значение и должно проявляться в следующем: разработка и реализация дорожных карт; мониторинг результатов реализации программы; формирование советов, подразделений, комитетов по стратегическому управлению, планированию и прогнозированию ключевых направлений национальной программы, а также структур по текущей координации работы на разных уровнях управления; разработка эффективного механизма взаимодействия основных участников реализации национальной программы.

Основное преимущество нецифрового фактора «лидерство и институты» проявляется в стремлении правительства к ускоренной цифровой трансформации экономики РФ. Основная проблема при этом заключается в крайне низком уровне стремления к такому положению со стороны частного бизнеса. В связи с этим одной из основных задач правительства должна стать разработка мер по стимулированию крупного, среднего и малого бизнеса к внедрению и активному применению в своей деятельности информационно-коммуникационных технологий.

Достижение положительных результатов по развитию нецифрового фактора «законодательство и регулирование» обязательно требует изучения и использования международного опыта, т.к. ряд государств начали переход к цифровизации экономики намного раньше, чем РФ. Развитие данного нецифрового фактора является определяющим, т.к. каждое действие требует нормативно-законодательного подтверждения и утвержденного механизма регулирования.

Человеческий капитал относится к одному из наиболее развитых нецифровых факторов. По Индексу человеческого капитала РФ занимает 28-место в мире. Страна имеет высокие международные рейтинги обучающихся по многим областям знаний. Цифровая экономика требует непрерывного совершенствования образовательного процесса, причем не только на уровне высших образовательных учреждений, но и на уровне корпоративного повышения квалификации и переподготовки кадров. Многие современные образовательные программы должны быть пересмотрены с точки зрения развития ключевых компетенций в области цифровизации экономики.

Цифровизация экономики предполагает ускоренное прохождение четвертого и пятого технологического укладов и переход к шестому технологическому укладу. Это требует активного технико-технологического инновационного развития. По этим критериям РФ несколько уступает странам-лидерам, которые полностью преодолели четвертый технологический уклад и находятся в состоянии активного перехода от пятого к шестому

технологическому укладу. В связи с этим важность такого нецифрового фактора, как НИОКР, резко возрастает. Основная проблема в развитии данного нецифрового фактора по своей сути схожа с другими: правительство РФ ориентировано на развитие инновационной инфраструктуры и поддержку НИОКР. Однако этот процесс практически не развивается в связи с очень низким уровнем в целом по стране «инновационного мышления» и приверженности к инновациям. У большинства современных предпринимателей отсутствует видение и понимание стратегической важности внедрения инноваций. К национальным барьерам развития сферы НИОКР можно отнести следующие: высокие кредитные ставки для развития бизнеса; сложности в доступе к венчурному капиталу; неразвитая система страхования рисков; неорганизованная система взаимодействия между образовательной сферой и предпринимательским сектором в вопросах инновационного развития; несовершенство нормативно-законодательной базы в области защиты прав интеллектуальной собственности и высокий уровень коррупции.

Согласно результатам оценки, Российская Федерация обладает достаточно высоким уровнем нецифровых факторов для развития цифровой экономики. Для обеспечения устойчивой динамики развития цифровой экономики необходимо соблюдение следующих условий: совершенствование нормативно-законодательной базы и системы государственного управления в вопросах цифровизации экономики, в том числе с учетом международного опыта; стимулирование инновационного развития и НИОКР на государственном уровне; контроль расходования финансовых средств в соответствии с Паспортом национальной программы; непрерывная подготовка «цифровых кадров»; комплексная работа по формированию благоприятного инвестиционного климата; активная общественная работа по информированию населения о возможностях и преимуществах использования цифровых технологий.

Выводы. Нецифровые факторы являются только частью показателей, отражающих готовность государства к цифровой экономике и обеспечивающих ее развитие. Для достижения максимального положительного эффекта обязательным и важным является учет достижений и динамика развития по нецифровым факторам в сопоставлении с цифровыми факторами. Корреляционная связь между ними является тесной и прямой. В тоже время важно учитывать, что нецифровые факторы являются базой для развития цифровых факторов. Согласно различным аналитическим прогнозам ускоренное развитие цифровой экономики в Российской Федерации может быть достигнуто именно за счет резервов человеческого капитала страны и мощной базы НИОКР.

ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ТЕРМИНА «ЦИФРОВЫЕ РЕСУРСЫ»

Пожарицкая И.М.

к.э.н., доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ
iryna1106@rambler.ru

Введение. Совокупность природных (естественных) и искусственных (рукотворных) благ представляют собой ресурсы, которые могут быть использованы человеком, предприятием или обществом. Возникновение программы развития цифровой экономики в России подразумевает использование цифровых ресурсов. Однако возникает вопрос, что понимается под этим понятием и какие виды цифровых ресурсов можно выделить с целью управления ими.

Автором уже проводились исследования сущности и основных видов цифрового учета, учета цифровых финансовых активов. Однако, возникла потребность в более широком изучении цифровых ресурсов, в частности построении модели организационной структуры управления цифровыми ресурсами.

Цель исследования состоит в разработке подхода к определению термина «цифровой ресурс» с точки зрения менеджмента и возможности разработки новых методов управления, необходимых в условиях цифровой экономики. Задачи исследований включают:

- выделение видов цифровых ресурсов на основе классической классификации экономических благ;
- характеристику отдельных видов цифровых ресурсов с целью их ранжирования по приоритетности использования в условиях цифровой экономики;
- разработку направлений дальнейшего совершенствования с целью управления цифровыми ресурсами.

Методика исследований базируется на использовании контент-анализа, а также анализе дискурса нормативных документов в соответствие с предметной областью.

Результаты исследований. Разработанный глоссарий по информационному обществу не содержит термина «цифровые ресурсы», равно как и «электронные ресурсы». Хотя в данном глоссарии уравниваются понятия «цифровая экономика» и «электронная экономика», «цифровая книга» и «электронная книга», «цифровая подпись» и «электронная цифровая подпись», «цифровая информация» и «цифровое предоставление информации».

Законодательное закрепление нашел термин «цифровой образовательный ресурс» (ЦОР) как «образовательный ресурс, который представляет собой законченный интерактивный мультимедиа продукт, направленный на достижение дидактической цели или на решение определенных учебных задач». При этом главное отличие электронного образовательного ресурса (ЭОР) от цифрового состоит в его интерактивном характере применения.

В библиотечных ресурсах выделяют электронные (цифровые) ресурсы, содержащие текстовую или графическую информацию в электронном виде на цифровых носителях. Однако, исходя из вышесказанного, следует сделать вывод, что под цифровыми ресурсами в общеэкономическом смысле следует понимать не просто электронный вид информации, а совокупность производственных факторов (капитал, труд, знания, предпринимательство), воспроизводимых в условиях цифровой экономики. Рассмотрим эти факторы подробнее.

Цифровой капитал. Новый вид ресурсов, имеющий нематериальный характер, базирующийся на криптовалютах в системе блокчейн. Пока не имеющий окончательного законодательного регулирования в РФ, но уже применяется в развитых зарубежных странах. Некоторые исследователи указывают на ряд рисков, угроз и негативных последствий применения цифрового капитала наряду с прогрессивным ростом инновационных технологий. Законодательство в сфере цифровых финансовых активов и токенов как аналога акций в цифровом виде открыли бы большие возможности для инвестиционного менеджмента в условиях цифровой экономики.

Цифровые кадровые ресурсы. Включают большой спектр новых взаимоотношений в сфере человеческого капитала: начиная от обучения цифровым компетенциям и заканчивая цифровым рабочим местом, электронной трудовой книжкой и пр. Программа РФ в сфере цифровой экономики содержит большой раздел, посвященный подготовке кадров и перестройке системы образования. В частности, необходима апробация и внедрение интернет-сервисов по самооценке гражданами своих компетенций по вопросам цифровой экономики, в том числе бесплатные для оценки базовых компетенций; разработка программ дополнительного образования по обеспечению «цифровой грамотности» старшего поколения; формирование государственной системы стимулирующих выплат (индивидуальный цифровой ваучер от государства) на обучение детей и взрослых компетенциям цифровой экономики; введение системы нематериальных льгот для сотрудников (цифровой аналог нормативов ГТО для всех возрастов) и пр. Все это заставляет менеджмент применять новые методы управления трудовыми ресурсами в условиях цифровизации.

Цифровые знания. Как главнейший ресурс XXI века выступает локомотивом цифровой экономики. Если в прошлые века природные ресурсы, земля, основной капитал и материальные средства были главными двигателями экономики (капиталистической или рыночной). То в настоящее время нематериальные ресурсы (инновационные технологии,

информация, базы данных, интернет) даже небогатые природными ресурсами страны делают быстроразвивающимися экономиками. Поэтому, на наш взгляд, именно данный ресурс следует поставить на первое место в системе цифровых ресурсов.

Цифровое предпринимательство. Включает в себя не только оцифровку бизнес-процессов, но и фундаментальный реинжиниринг. Практическая деятельность электронного бизнеса не только сокращает время принятия решений и сокращения затрат, но и порождает новые потребности в моделях управления, сетевого взаимодействия, цифровой трансформации как отдельных этапов деятельности (онлайн-заказы, доставка информации и т.п.), так и цифровых платформ бизнеса.

Представленный подход к выделению элементов цифровых ресурсов в условиях современной цифровой экономики, бесспорно, подлежит дальнейшему исследованию и теоретическому обоснованию. Безусловно, могут возникнуть новые формы реализации цифровых ресурсов, требующие дополнительной проработки.

Выводы. Таким образом, идентифицировав сущность и основные виды цифровых ресурсов, можно выделить направления дальнейших исследований:

1. Методологическое обоснование концептуальной модели управления цифровыми ресурсами.
2. Теоретическое обоснование особенностей методики управления цифровых ресурсов у различных субъектов.
3. Организационные аспекты по разработке техники и процедур управления цифровыми ресурсами, в том числе привлекая современный инструментарий цифровых технологий.

ВЫБОР ПРЕДПРИЯТИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ

Приходько К.М.¹, Троян И.А.²

¹*обучающийся второго курса магистратуры кафедры экономической теории ИЭиУ КФУ*

²*к.э.н., доцент кафедры экономической теории Института экономики и управления КФУ
karina.sev@mail.ru*

Введение. Управление – это особый интеллектуальный вид деятельности, в котором занято огромное количество людей, вооруженных современным компьютерным и организационным оборудованием. Эффективное управление организацией является одним из факторов трансформации экономики, благодаря которому реализуется действие объективных законов функционирования рынка; это организационное начало всей системы факторов радикальной реформы управления экономикой.

Ключевой проблемой в организации управления является выбор оптимальной структуры системы управления (организационная структура). Зная структуру, можно целенаправленно влиять на состав и содержание отдельных элементов системы управления, приводя ее в соответствие с меняющимися условиями производства.

Цель исследования: обосновать выбор организационной структуры. Задачи: определить виды организационной структуры, выявить факторы, которые оказывают влияние на данный выбор, дать рекомендации по ее совершенствованию. Актуальность данного исследования заключается в изучении особенностей выбора и развития современных организационных структур.

Результаты исследований. Организационная структура является одним из основных элементов управления организацией, который характеризуется распределением управленческих целей и задач между отделами и работниками в организации. Структура управления представляет собой комбинацию всех элементов и звеньев системы управления, а также постоянных отношений, установленных между ними. Определены технологии управленческой деятельности, процессы разделения и кооперации труда в сфере управления, выражена последовательность внедрения процедур управления. Также она связывает

структуру и функции управления. Организационная структура управления определяет координацию и подчиненность деятельности производственных подразделений и организации служб управления, представляет собой совокупность отдельных звеньев в своих отношениях и подчиненных, которые выполняют различные функции управления.

Прежде всего, организационная структура управления определяется структурно-производственной организацией. В то же время это связано с изменениями в производстве, а также с трудностями, связанными с созданием необоснованных мастерских, секций и сервисов. Организационная структура руководящего органа является единственной единицей, которая предназначена для выполнения определенных функций управления организацией, подчинена и взаимосвязана с другими единицами.

Типы и параметры организационной структуры зависят от многих факторов и определяются размером организации, видом деятельности, типом и характером производства, уровнем внутренней производственной специализации и кооперации, сложностью и характером продукции. К наиболее весомым детерминантам можно отнести размеры компаний и количество осуществляемых ими видов деятельности, внешнюю и внутреннюю среду, масштабы управляемости, технологии, организационную и национальную культуру, человеческие ресурсы, экономические факторы. В теории западного менеджмента можно выделить три группы факторов, которые влияют на выбор конкретной структуры фирмой (корпорацией). Первая группа включает в себя следующие характеристики управления в компании: формализация стандартов управляемости (сфера контроля), сложность, централизация. Вторую группу факторов, влияющих на структуру, и, соответственно, ее выбор, мы произвольно называем общими факторами. По отношению к первому они в какой-то степени являются внешними или выходными. Они определяют первоначальный выбор структуры. Это стратегия компании, тип продукта или технологии, внешняя среда, размер организации. В третью группу входят характеристики «управление и власть» и «компьютеризация информационных процессов».

Выводы. На основе проведенного исследования видов организационной структуры, результат выбора структуры управления должен базироваться на следующих принципах: стратегической направленности, системности, сочетания централизации и децентрализации управления, сочетания интеграции и кооперации в процессе взаимодействия структурных подразделений, эффективности принятия управленческих решений, оптимизации затрат.

Основной задачей менеджера является выбор структуры управления, которая наилучшим образом соответствует целям и задачам организации, а также быстро адаптируется к внешней и внутренней среде. «Оптимальная» – это структура, которая позволяет организации эффективно взаимодействовать с внешней средой, эффективно и целенаправленно распределять, и направлять усилия своих сотрудников, удовлетворяя потребности клиентов и достигая их целей с высокой эффективностью. Поскольку целью организационной структуры является обеспечение того, чтобы организация сталкивалась с поставленными задачами, структура должна основываться на стратегических планах организации.

Согласно классической теории организации, ее организационная структура должна проектироваться (развиваться) сверху вниз. В целом последовательность развития организационной структуры аналогична последовательности элементов процесса планирования. Сначала руководители должны разделить организацию на широкие области, а затем поставить конкретные задачи. Последовательность действий для проектирования организационной структуры следующая:

- горизонтальное разделение организации на широкие блоки, соответствующие важным направлениям деятельности для реализации стратегии;

- установление соотношения полномочий различных должностей. В то же время руководство устанавливает цели групп и, при необходимости, осуществляет дальнейшее разделение на более мелкие организационные единицы для эффективного обеспечения специализации, а также для предотвращения перегрузки управленческой команды;

– определение должностных обязанностей как совокупности различных задач и функций и их назначение конкретным лицам.

Важно понимать, что созданная организационная структура не всегда постоянна. Поскольку организационные структуры основаны на планах, значительные изменения в планах могут потребовать соответствующих изменений в структуре.

ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСА

Прохорова О.В.

ассистент кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ
ovprokhorova@mail.ru

Введение. Эффективное функционирование предприятий санаторно-курортного комплекса базируется на интеграции и усилении взаимодействий между всеми элементами санаторно-курортного комплекса, деятельность которых заключена в формировании сложной многокомпонентной услуги, включающей лечебно-оздоровительную, досуговую, рекреационную составляющие. Управление предприятиями санаторно-курортного типа является сложным процессом, направленным на достижение результата – формирование лечебно-оздоровительной услуги, высокое качество которой способствует оздоровлению, реабилитации и лечению потребителей.

В настоящее время интерес к вопросу эффективности управления предприятиями санаторно-курортного комплекса, а также к формированию сложной многокомпонентной самой структуры управления возрастает, поскольку направление обладает высокой значимостью для самого ценного – состояния здоровья населения.

Целью исследования является анализ многокомпонентной структуры эффективного управления предприятиями санаторно-курортного комплекса, основанной на детализации и интеграции ее основных компонент.

Результаты исследований. По результатам исследования были выявлены основные компоненты эффективного управления предприятиями санаторно-курортного комплекса, показана их связь с внешней и внутренней средой объектов санаторно-курортного комплекса, которые находят отражение на различных уровнях. Основными компонентами эффективного управления предприятиями являются:

– экономические, в которых отражен коммерческий эффект деятельности предприятий санаторно-курортного комплекса, объединяющий качество лечебно-оздоровительных услуг, ценообразование и продвижение, оптимальное использование ресурсного потенциала;

– структурные, акцентирующие на результатах основных услуг лечения, питания, размещения на основе рационального использования потенциала;

– территориальные, характеризующие направленность воздействия функционирования предприятий санаторно-курортного комплекса на развитие территории, его инвестиционную привлекательность, уровень доходов и туристского потока, определяющие доходность;

– социально-демографические, описывающие состояние населения, удовлетворенность услугами предприятий санаторно-курортного комплекса, обеспеченность потребности в лечебно-оздоровительных услугах;

– экологические, отражающие рациональность применения природных лечебных ресурсов, сохранения окружающей природной среды.

Далее на рисунке 1 представлены основные компоненты эффективного управления предприятиями санаторно-курортного комплекса.



Рисунок 1. Основные компоненты эффективного управления предприятиями санаторно-курортного комплекса

Выводы. Проанализированы и представлены основные компоненты эффективного управления предприятиями санаторно-курортного комплекса, которые отражают сложный характер деятельности всего комплекса в целом. Высокий уровень эффективности управления предприятиями санаторно-курортного комплекса будет показан коммерческим и социальным результатами от финансово-хозяйственной деятельности предприятий.

АНАЛИЗ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ И МЕРОПРИЯТИЙ ПО ЕЕ УЛУЧШЕНИЮ

Святохо Н.В.

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ
Svyatokho@yandex.ru*

Введение. Современное промышленное производство характеризуется высоким уровнем воздействия на окружающую среду, при оценке которого прослеживается зависимость между производственными и экологическими факторами. Разрешение противоречия между нарастанием экологических проблем и масштабами природопользования возможно при переориентации общественного производства на экологический путь развития. Отечественные промышленные предприятия на сегодня не отказались от остаточного принципа финансирования природоохранной деятельности, что влияет на структуру и объем реализуемых ими природоохранных мероприятий.

Целью исследования является анализ экологической ситуации в Республике Крым и природоохранных мероприятий, направленных на ее улучшение, которые реализуются основными загрязнителями – промышленными предприятиями.

Результаты исследований. В 2017 году на территории Республики Крым, учитывая требования Федерального закона от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», Министерством природных ресурсов и экологии Республики Крым проводились контрольно-надзорные мероприятия в отношении

промышленных предприятий полуострова путем проведения внеплановых выездных проверок.

Наибольшая часть нарушений требований природоохранного законодательства была выявлена в области обращения с отходами производства и потребления, а также в области охраны атмосферного воздуха. Например, нарушения в области обращения с отходами производства и потребления были выявлены в АО «Камыш-Бурунский железорудный комбинат», ООО «Владоград-Бетон», в области охраны атмосферного воздуха – в Армянском филиале ООО «Титановые инвестиции», АО «Бахчисарайский комбинат «Стройиндустрия». В то же время вышеуказанными субъектами хозяйствования по результатам проведенных контрольно-надзорных мероприятий приняты все необходимые меры для устранения выявленных нарушений. Проанализировав результаты проведенных контрольно-надзорных мероприятий в отношении субъектов хозяйствования на территории Республики Крым, можно сделать вывод, что в большинстве своем требования природоохранного законодательства на промышленных предприятиях Республики Крым соблюдаются на должном уровне.

По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым (далее – Крымстат): в 2017 году объем выбросов вредных (загрязняющих) веществ в атмосферный воздух от стационарных источников выбросов составил 28 532,1 т (в 2016 году – 31 374 т); снижение составило 2 841,9 т. В 2018 году в целом по Республике Крым текущие затраты на охрану окружающей природной среды составили 1 880 673 тыс. руб., что на 35 502 тыс. руб. больше, чем в 2017 году, и на 468 312 тыс. руб. больше аналогичного показателя 2016 года.

Основными загрязнителями атмосферного воздуха на территории республики являются: предприятия по обеспечению нефтепродуктами, по добыче, хранению и переработке нефти (газораспределительные станции ГУП РК «Черноморнефтегаз»), предприятие по организации и обеспечению безопасности мореплавания в морских портах и на подходах к ним (ГУП РК «Крымские морские порты»), предприятия топливно-энергетического комплекса (ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго», ГУП РК «Крымгазсети»), предприятия водо-проводно-канализационного хозяйства (ГУП РК «Вода Крыма», ГУП РК «Водоканал ЮБК»), а также предприятия по сбору, транспортировке и размещению твердых коммунальных отходов (ТКО), санаторно-курортного комплекса, пищевой и добывающей промышленности (карьеры).

По данным Крымстата, в 2016 году юридическими лицами было выполнено 21 мероприятие по уменьшению выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух (100 % от запланированного объема). В ходе выполнения указанных мероприятий было освоено 10383,6 тыс. руб., что позволило снизить выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух на 6,492 т.

В Послании Федеральному Собранию Российской Федерации от 1 марта 2018 года Президент Российской Федерации В.В. Путин отметил, что в Российской Федерации ужесточены экологические требования к предприятиям, что, безусловно, снизит промышленные выбросы. С 2019 года на экологичные, наилучшие доступные технологии должны перейти 300 промышленных предприятий, оказывающих значительное негативное воздействие на окружающую среду, а с 2021 года это должны сделать все предприятия с высокой категорией риска для окружающей среды. Реакцией на Послание Президента стала разработка Министерством природных ресурсов и экологии РК Программы снижения негативного воздействия деятельности промышленных предприятий на окружающую природную среду.

С целью снижения антропогенного воздействия на атмосферный воздух Программой предусмотрено выполнение следующих мероприятий:

– для АО «Бахчисарайский комбинат «Стройиндустрия»: реконструкция электрофильтров вращающихся печей №1 и №2 при производстве клинкера портландцементного; замена рукавного фильтра на цементной мельнице №5 и рукавов на рукавных фильтрах пылеулавливающих установок технологического оборудования;

– для ГУП РК «Черноморнефтегаз»: оснащение автоматическими средствами измерения и учета объема и массы выбросов вредных (загрязняющих) веществ в атмосферный воздух, концентраций вредных (загрязняющих) веществ в таких выбросах со стационарных источников предприятия, находящихся на объектах I категории по уровню воздействия на окружающую среду; оснащение газоуравнительной системой резервуарного парка, выполнение работ по оборудованию системами отбора (улавливания) выбросов углеводородов нефти резервуаров хранения ГСМ; мониторинг состояния атмосферного воздуха на границах свободной экономической зоны, в селитебной зоне, в зоне влияния объектов предприятия, в местах накопления и размещения отходов производства и потребления, инструментальный контроль источников выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух; замена установок очистки газа в столярных цехах структурных подразделений предприятия.

Выполнение данных мероприятий позволит повысить эффективность очистки вредных (загрязняющих) веществ в атмосферный воздух до 99 % к 2020 году, а также долю уловленных углеводородов до 98 %, снизить потенциальные объемы выбросов до 4,5 т/год.

Таким образом, крымские промышленные предприятия прибегают лишь к т. н. «простым» природоохранным мероприятиям. На сегодняшний день данный подход является эффективным, однако динамика выбросов и сбросов заставляет задуматься о целесообразности внедрения ими системы экологического менеджмента. На территории Крыма функционирует предприятие, которое является передовым в области экологического менеджмента – ООО «Камоцци Пневматика», которое позиционирует себя как социально ответственное, а концепция устойчивого развития стала определяющей и движущей идеей его деятельности. ООО «Камоцци Пневматика» в 2018 год заявило об экономии в 30 % за счет сочетания эффективных компонентов и установок системы оптимизированного использования ресурсов с помощью средств оптимизации, контроля и обслуживания.

Выводы. Существующий на данный момент механизм управления экологической деятельностью большинства промышленных предприятий Республики Крым неэффективен, что актуализирует переход к управлению ими как эколого-экономической системой, следовательно, возникает потребность во внедрении системы экологического менеджмента. Данное обстоятельство имеет особую значимость не только для заинтересованных сторон, но и для формирования статуса Крыма как здравницы общегосударственного значения.

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Севастьянова О.В.

к.э.н., доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ
sevastyanova81@yandex.ru

Введение. В основу формирования современного общества положен новый подход к пониманию роли и значению интеллектуального капитала, который имеет непосредственное влияние на повышение эффективности деятельности, как отдельного субъекта хозяйствования, так и экономики страны в целом. В таких условиях возрастает необходимость в развитии новых теоретико-методических подходов к формированию системы управления интеллектуальным капиталом организации, результатом которого является интеллектуальный продукт. От качества этого продукта зависят эффективность принятых решений в отношении объектов интеллектуальной собственности, их внедрение в производственный процесс, результативность деятельности предприятия.

Целью исследования является раскрытие роли и значения интеллектуального капитала в деятельности предприятия.

Результаты исследований. Современный этап развития общества, обусловленный цифровизацией, процессами трансформации, реорганизации, интеграции и глобализации

хозяйственных систем, выдвигает новые требования к эффективному использованию ресурсов. Его особой чертой является изменение роли факторов, принимавших участие в процессе общественного производства. Наиболее ценным стратегическим ресурсом и ведущим конкурентным преимуществом для хозяйствующих субъектов является – интеллектуальный капитал, поскольку современная глобальная экономика ориентирована на такие понятия, как «управление знаниями», «интеллектуальный капитал», «нематериальные активы» первоосновой которых является интеллект, идеи и инновации.

Интеллектуальный капитал представляет собой не только материальные и нематериальные ресурсы, используемые в производственном процессе предприятия. Он включает также способности персонала, основанные на явных и неявных знаниях, опыте.

Интеллектуальную собственность, как основной элемент интеллектуального капитала и объект управления, следует рассматривать как продукт интеллектуальной деятельности, обладающие специфическими свойствами, которые обеспечивают организации конкурентные преимущества. Это средство интеллектуального преимущества над конкурентами, что, в свою очередь, является средством получения высокой прибыли, законной монополизации знаний и синергетики творческого потенциала персонала. Все названные свойства объектов интеллектуальной собственности создают возможность реализации ее специфической функции – быть средством интеграции социальных системообразующих механизмов в управлении предприятием.

Свойства интеллектуальной собственности, используемые в хозяйственной деятельности, неодинаковы, когда речь идет об объектах промышленной собственности и объектах авторского права. Объекты промышленной собственности всегда реализуются через организации. Объекты авторского права являются авторскими произведениями науки, литературы и искусства.

Следовательно, основными задачами системы управления интеллектуальной собственностью на современном этапе развития общества является реализация научно-технических разработок в производстве, а также гармонизация отношений между основными субъектами интеллектуальной собственности (государством, бизнесом и наукой). Основой использования объектов интеллектуальной собственности является соответствие их типологии, идентификационных характеристик, порядок использования, соблюдению интересов собственников (автор, патентообладатель, лицензиар), параметрам доходности и капитализации данных объектов, общей стратегии предприятия. Интеллектуальные активы существуют в разных формах, их эффект ограничен лишь способностью сотрудников организации использовать их.

Выводы. Использование интеллектуальной собственности при осуществлении хозяйственной деятельности позволяет производить продукцию и предоставлять услуги, которые соответствуют мировым стандартам. Организации, которые не определили интеллектуальные активы одним из своих приоритетов, в лучшем случае рискуют потерять конкурентные преимущества, а в худшем – им грозит потеря своих позиций на рынке.

Интеллектуальная собственность является тем объектом рыночных отношений, от эффективности управления которым зависит уровень инновационного развития экономики, конкурентоспособность отечественных предприятий. Интеллектуальная собственность, несмотря на свою нематериальную форму, является основой совершенствования материального производства.

РОЛЬ СТРАТЕГИИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Сулыма А.И.¹, Субботина А.Д.²

¹к.э.н., доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ

²обучающаяся четвертого курса бакалавриата кафедры менеджмента ИЭиУ КФУ
aleksandrasulyma@ya.ru

Введение. Эффективность является ключевым индикатором успешности деятельности предприятия. Она напрямую зависит от величины прибыли и издержек предприятия, затраченных на достижение данного экономического результата. Каждый предприниматель стремится увеличить прибыль и сократить издержки. В связи с тем, что эффективность прямо пропорциональна величине прибыли, можно утверждать, что все предприятия стремятся повысить эффективность своей деятельности. Исследование вопросов обеспечения эффективности деятельности предприятия посредством современного и действующего инструментария является актуальным и своевременным. Одним из значимых инструментов является стратегия, позволяющая более точно, цельно, своевременно, с учетом будущих рисков и возможностей обеспечить эффективность деятельности предприятия.

Целью исследования является выявление роли стратегии в обеспечении эффективности деятельности предприятия. Задачи исследования: определить преимущества формирования стратегии деятельности предприятия, обозначить роль стратегии в обеспечении эффективности деятельности предприятия, выделить основные стратегические направления повышения эффективности деятельности предприятия.

Результаты исследований. Под понятием «стратегия» понимают некий общий план действий достижения целей в условиях неопределенности. Стратегия повышения экономической эффективности деятельности организации – долгосрочное качественно определенное направление развития предприятия, которое касается его средств, сферы и формы деятельности, совокупности взаимоотношений внутри него, а также его позиции во внешней среде, что приводит к достижению целей.

Таким образом, стратегическое решение подразумевает под собой такое решение, которое напрямую влияет на развитие деятельности предприятия, направлено на долгосрочную перспективу и имеет серьезные, зачастую необратимые последствия. Принятие стратегических решений изменяет потенциал организации, и возврат к исходному состоянию объекта управления, если и может произойти, то это потребует огромных затрат времени, ресурсов и больших усилий. Предприятие не может существовать только за счет реализации тактических решений, направленных на решение повседневных задач, которые, конечно, в своей совокупности влияют на развитие деятельности, но при отсутствии координирующего воздействия не могут должным образом привести к определенному результату. Иначе, функционирование предприятия превратится лишь в решение текущих маловажных проблем, которые будут лишь преувеличиваться, ресурсы будут затрачиваться, а эффективность не будет достигнута. Однако, при построении грамотной и своевременной стратегии развития предприятия, такой бессмысленной деятельности можно будет избежать. Прежде всего, за счет того, что разработка стратегии подразумевает под собой первоочередное определение миссии и цели, что уже сводит оперативную деятельность к конкретному итогу, желаемому результату, определенным ожиданиям. Стратегия подразумевает, что миссия предприятия ориентирована на выживание предприятия в долгосрочной перспективе на основе установления баланса между предприятием и его окружением. Такое предприятие сможет долго оставаться сильным игроком на рынке, и будет иметь сильные конкурентные преимущества. Оперативный же подход обращает внимание на то, что миссия организации – это только достижение прибыли и реализация товаров и услуг. Предприятие с такой миссией тоже может существовать, но оно не сможет задержаться на рынке надолго.

Основные задачи стратегии состоят в формировании конкурентного преимущества предприятия, снижении негативного влияния нестабильности внешней среды, уравнивании внешних требований и внутренних возможностей, обеспечении эффективности деятельности. Если на предприятии разработана стратегия, которая реализуется, оно становится более гибким, стабильным, конкурентоспособным, может адаптироваться к большим объемам информационных потоков и нарастающей глобализации экономики. Таким образом, именно стратегия позволяет предприятию выдерживать конкурентную борьбу в долгосрочном периоде.

К основным стратегическими направлениями повышения эффективности можно отнести: корпоративный, функциональный и инструментальный. Так, корпоративные стратегии направлены на оптимизацию использования ресурсов предприятия. Сюда входят портфельные стратегии, стратегии роста и конкурентные стратегии. Стратегии роста выявляют возможные пути развития и расширения деятельности предприятия, в свою очередь, портфельные стратегии позволяют оценить возможность и целесообразность инвестирования свободных средств в различные проекты, а конкурентные стратегии определяют конкурентоспособность предприятия и характер взаимоотношений с ближайшими конкурентами. Функциональные стратегии направлены на развитие маркетинговых исследований в организации, а именно исследование рынков сбыта, определение целевого клиента, повышение лояльности потребителя к организации-производителю. Инструментальные стратегии призваны обеспечить достижение поставленных целей на выбранном рынке или сегменте. Они подразделяются на продуктовые, ценовые, стратегии распределения и продвижения. Продуктовые стратегии направлены на улучшение качества производимой продукции либо оказываемых услуг, ценовые – на достижение максимальной прибыли без потери клиентов, стратегии распределения позволяют разместить предлагаемую продукцию согласно требованиям потребителя и таким образом обеспечить доступность, стратегии продвижения направлены на рекламу производимой продукции либо оказываемых услуг.

Выводы. В ходе исследования определено, что в обеспечении эффективности деятельности предприятия грамотно и своевременно разработанная стратегия играет ключевую роль, так как выступает тем вектором развития предприятия, который делает деятельность целенаправленной и способствует выживанию в агрессивной внешней среде.

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ТОРГОВЛИ

Фокина Н.А.¹, Анфимов И.А.²

¹к.э.н., доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ

²обучающийся второго курса магистратуры кафедры менеджмента ИЭиУ КФУ

fokina@kafmen.ru

Введение. Продолжительное время торговый обмен является стержнем развития человеческой цивилизации. С давних времен торговая деятельность позволяла народам и империям наращивать свою мощь и процветать, обеспечивая себя всеми необходимыми благами. Время шло, менялись торговые отношения, появлялись новые производства, вымирали и зарождались целые народы и нации, однако торговля и по сей день является одним из главных источников становления благосостояния всей мировой экономики.

Целью исследования является выявление сущности, принципов и функций торговой деятельности как основного вида экономической деятельности, а также анализ роли и особенностей проявления корпоративной культуры в данной отрасли хозяйствования.

Результаты исследований. Торговая деятельность – специфическая деятельность, связанная с приобретением и продажей товаров или услуг с применением соответствующих технологических, организационных и нормативно – правовых механизмов и операций.

Торговля стала самостоятельным видом деятельности благодаря общественному разделению труда, а также обособлению торгового капитала от промышленного. В структуре мирового ВВП на сегодняшний день торговля занимает первое место (наряду с сектором услуг).

Понимание роли торговли невозможно без рассмотрения ее основных функций:

1. Реализация произведенного продукта (товара либо услуги), то есть создание экономических условий для связи производства с потреблением, поскольку невостребованный продукт является «кладбищем» капитала и ресурсов.

2. Доведение произведенного продукта до конечных либо промежуточных потребителей. Здесь происходит пространственное перемещение произведенных товаров от производителей к потребителям, а также хранение товаров.

3. Обеспечение паритета объемов спроса и предложения, то есть торговая деятельность активно влияет на масштабы производства товаров, их ассортимент, качество, характеристики и потребительские свойства, является индикатором спроса.

4. Снижение издержек потребителя на поиск и приобретение интересующего товара за счет повышения эффективности технологий продаж и разработки новых алгоритмов взаимодействия с целевой аудиторией.

5. Способствование развитию множества наук, таких как маркетинг, экономика предприятия, менеджмент, компьютерные и информационные технологии и пр.

Торговая деятельность немыслима без взаимодействия огромного числа хозяйствующих субъектов и физических лиц, а, следовательно, немыслима без соответствующих принципов, в том числе формируемых корпоративной культурой. Рассмотрим некоторые из них.

1. Отказ от «традиционного» подхода к продажам. Суть данного принципа состоит в отказе от мотивации давления продавцом на покупателя, т.е. в отказе подхода навязывания товара потребителю.

2. Неукоснительное следование этическим нормам: если у обеих сторон сделки нет доверия друг другу, ни о каких конструктивных взаимодействиях говорить не приходится.

3. Работа с клиентами на основе эмпатии: если продавец настоящий профессионал, то он сможет удовлетворить все потребности покупателей, предоставляя необходимую и достоверную информацию о продукте и направляя их поведение в нужном направлении.

4. Опора не на свойства и характеристики продукта, а на его потребительские ценности для клиента: продукт должен создавать у покупателя ощущение надежности, безопасности и повышения качества жизни (эффективности выполнения какой-либо деятельности).

5. Стратегический подход к самому процессу торговли: Суть подхода следующая: необходимо данный процесс разбивать на ряд управляемых и оцениваемых этапов: определение целевой аудитории, ее классификация, информирование о товаре, презентация продукта, создание мотивации покупки, расчет, вовлечение покупателя в ряды постоянных клиентов.

Корпоративная культура крайне важна для реализации успешной торговли в силу следующих причин:

1. Создает видение компании, стратегическую нить функционирования, которая, в свою очередь, определяет цели сотрудников в отношениях со всеми заинтересованными сторонами компании.

2. Формирует ценности и руководящие принципы в поведении и образе мышления сотрудников, регламентирует правила ведения дел с потребителями и формирует в их восприятии положительный имидж.

3. Формирует способность претворять ожидания покупателей и амбиции организаций в жизнь, посредством реальной реализации декларируемых ценностей, которые создают и пополняют нематериальный капитал организации.

4. Обеспечивает качество взаимодействия сотрудников с целевой аудиторией. В торговле, в отличие от производств, необходим постоянный прямой контакт с потребителем. Если работники организации в силу отсутствия определенных качеств не могут обеспечить необходимое качество взаимодействия с целевой аудиторией, то эффективность реализации

товаров падает в разы. Именно поэтому передовые компании проводят множественные (до 20 человек) собеседования с потенциальными работниками и ищут таковых уже с определенным набором качеств.

5. Способствует повышению рыночной стоимости компании. Каждая организация обладает историей и, если ее корректно сформировать, это может ощутимо повысить рыночную стоимость компании и привлечь множество новых покупателей и закрепить статус постоянных у уже имеющихся клиентов.

6. Формирует видимое для потребителя пространство. Торговые помещения, оформленные в соответствующем стиле, могут создавать у покупателя эффект следования, то есть человек будет снова и снова приходить за покупками, чувствуя при этом наслаждение от качества обслуживания и статуса потребителя этих товаров или услуг.

Выводы. Торговая дисциплина, деловая этика и предпринимательская честь всегда были важными столпами эффективной, доверительной и взаимовыгодной торговой деятельности. Новое время ставит перед торговыми организациями новые вызовы, вынуждает организации реализовывать (а не декларировать) целый набор социально-ответственных принципов, следовать четким и справедливым правилам, создавая тем самым для себя деловую основу ведения бизнеса. Корпоративная культура в торговле формирует не только базис взаимодействия с потребителем, но и задает внутреннюю структуру таких организаций. В век всеобщей информатизации и «диктата» репутации, компании, яро игнорирующие корпоративные ценности, не смогут завоевать настоящее доверие потребителей и общества в целом.

СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ «КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ ОТХОДАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ» В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Фокина Н.А.¹, Резванова М.Д.²

¹ к.э.н., доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ

² обучающаяся первого курса магистратуры кафедры менеджмента ИЭиУ КФУ
fokina@kafmen.ru

Введение. Осознание человечеством реальной опасности экологической катастрофы, которая угрожает существованию цивилизации, стало причиной начала разработки концепции устойчивого развития. Данная концепция ориентирована на поиск механизмов и инструментов установления баланса между удовлетворением современных потребностей человечества и защитой интересов будущих поколений, включая их потребность в безопасном и здоровом окружении. Значимая часть исследований в рамках данного направления отводится поиску решения проблемы управления отходами на предприятии.

Целью исследования является выявление сущности понятия «качество управления отходами на предприятии» в рамках концепции устойчивого развития.

Результаты исследований. Концепция устойчивого развития имеет длительную историю становления. Начало идей можно увидеть в научных трудах В. И. Вернадского о ноосфере (начало прошлого столетия), затем в декларации первой конференции ООН по окружающей среде (Стокгольм, 1972 г.), где была указана связь экономического и социального развития с проблемами окружающей среды. Также в 1972 г. публикуются научные доклады Римского клуба, в которых формулировались идеи перехода цивилизации к состоянию «глобального динамического равновесия». Более конкретизировано концепция была представлена в отчете Всемирной комиссии ООН по окружающей среде и развитию в 1987 г. и конференции ООН по проблемам окружающей среды и развития в Рио-де-Жанейро (1992 г.). О необходимости всемирной реализации концепции было заявлено на Всемирном саммите по устойчивому развитию в Йоханнесбурге (2002 г.).

В России термин «устойчивое развитие» используется с 1989 года. Членом программы по обеспечению устойчивого развития Россия стала в 1992 году. Данный период характеризовался спадом отечественного производства более чем на 50 %. При этом, по оценкам специалистов, загрязнение атмосферы уменьшилось лишь на 12 %. Уровень очагового загрязнения радиацией, некоторыми тяжелыми металлами, органическими соединениями и пестицидами был одним из самых высоких в мире. На сегодняшний день наблюдается рост производства, однако культура бережного отношения к природе присуща далеко не всем производителям. Главную роль в необратимых изменениях окружающей среды играет стремление руководства предприятий получить максимальную прибыль и любыми способами покорить природу.

Концепция устойчивого развития нацелена на смену ценностных установок общества. В связи с этим стала активно использоваться категория «качество» применительно к проблемам обеспечения устойчивого развития территорий. Под понятием «качество» чаще всего подразумевают совокупность свойств и характеристик чего-либо для удовлетворения потребностей заинтересованных сторон. При этом часто понимание качества ограничивается осмыслением основных характеристик итогового результата деятельности или какого-либо процесса вообще. Однако качество результата формируется из качества многих элементов всего процесса получения этого результата. Оно включает организацию, персонал, информацию, ресурсы и прочие факторы, в том числе качество управления.

Качество начинается с «видения», которое не реализуется исключительно на контроле качества, но и в управлении всеми процессами и звеньями его образования. На сегодняшний день недостаточно просто уделять внимание качеству, современный этап развития экономики вынуждает менеджеров заново пересматривать свое отношение к нему. Принципы управления всеобщим качеством следует «встраивать» в ежедневную деятельность.

Ведущую роль в реализации всеобщего качества играет управление. Оно дает возможность выделять и реализовывать приоритеты, систематизировать все факторы образования качества, мотивировать его обеспечение, организовывать поэтапный, результативный контроль. Особую роль играет стратегическое управление качеством.

Под управлением отходами на предприятии мы можем понимать комплекс мероприятий, связанных с транспортировкой, переработкой, вторичным использованием или утилизацией мусора, а также контроль за этими процессами. Под отходами подразумеваются те отходы, которые появляются в результате деятельности предприятий. Система управления отходами на предприятии нацелена на сокращение вредного воздействия отходов на окружающую среду и на здоровье человека.

Проблему управления отходами на предприятии изначально рассматривали в рамках обеспечения санитарно-эпидемиологической безопасности населения и окружающей среды. Поэтому наибольшее распространение получила практика захоронения отходов как на оборудованных полигонах, так и на свалках. Такой подход обеспечивал удаление отходов из населенных пунктов, что снижало риски загрязнения и распространения заболеваний. Однако во второй половине XX века эта система оказалась несостоятельной. Стремительный рост объемов отходов и появление в их составе медленно разлагающихся фракций, таких как пластики, привели к быстрому заполнению полигонов, что требовало изыятия из обращения все новых территорий. Поэтому в рамках концепции управления отходами на предприятии стали развиваться технологии изготовления биоразлагаемых материалов (для упаковки, тары и т. д.). В тоже время в отходах увеличивалось содержание вторичных ресурсов, которые можно использовать для производства новых товаров или получения энергии. Эти предпосылки привели к тому, что в развитых странах приоритет сместился от захоронения отходов к их переработке.

Выводы. Предложено под понятием «качество управления отходами на предприятии» подразумевать уровень достижения целей совокупности мероприятий по сбору, транспортировке, вторичному использованию и утилизации отходов, сопровождающееся на каждом из этапов систематизацией и контролем со стороны управленческого коллектива

предприятия. Для успешного контроля качества требуется соблюдать процедуру прогнозирования и моделирования образования отходов и дальнейшей работы с ними.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЫНКА ТРУДА, ВЛИЯЮЩИЕ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Фокина Н.А.¹, Стренадо А.Д.²

¹к.э.н., доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ

²обучающийся второго курса магистратуры кафедры менеджмента ИЭиУ КФУ

fokina@kafmen.ru

Введение. В современных условиях развития мировой экономики персонал предприятия признается его основным ресурсом, оказывающим существенное влияние на все аспекты деятельности организации, а, соответственно, и на ее экономическую безопасность. Определению роли и оценке уровня влияния кадровой безопасности на экономическую безопасность предприятия посвящен ряд исследований, однако однозначного подхода к решению названных проблем не выработано. Исходным моментом в обеспечении кадровой безопасности является изучение опыта различных предприятий и формулирование проблем, связанных с обеспечением кадровой безопасности конкретного предприятия.

Целью исследования является обобщение тенденций, присущих современному рынку труда и влияющих на обеспечение кадровой безопасности отечественных предприятий.

Результаты исследований. Термин «кадровая безопасность» был введен в научный оборот в середине 20 века. Однако это не означает, что проблемам управления персоналом и роли человека в деятельности предприятий не уделялось внимания ранее. Среди ученых существует единство мнения, что методы минимизации возможных негативных последствий от нежелательных действий членов общества начали формироваться еще на заре цивилизации, вместе с возникновением социальных отношений. А.Л. Мирющенко справедливо утверждает, что представить себе современную науку управления персоналом в период существования общин достаточно сложно, однако в эпоху становления и расцвета империй Египта, Вавилона и Древнего Китая важность функции управления людьми очевидна. Доказательством тому служат сохранившиеся до наших дней колоссальные строительные сооружения, для постройки которых необходимо было координировать и контролировать деятельность сотен тысяч человек.

Со временем происходило постепенное усложнение общественных структур, формирование большего числа рисков и угроз, и в ответ на них разрабатывались новые методы управленческих воздействий. Разработка общих принципов управления и рациональной бюрократии, присущая первым этапам развития менеджмента, постепенно дополнялась решением вопросов понимания причин поведения сотрудников, их мотивации, механизмов социального взаимодействия и групповых процессов. Все эти процессы вызваны изменением понимания роли человека в организации и его влияния на деятельность предприятия.

В России термин «кадровая безопасность» стал употребляться к концу 80-х годов 20 века. В западных странах – в конце 60-х годов 20 века. Анализ научной литературы позволяет выделить три основных подхода к определению понятия «кадровая безопасность»:

– защитный, согласно которому кадровая безопасность понимается как совокупность разрабатываемых и внедряемых мероприятий, направленных на предупреждение разнообразных негативных воздействий на деятельность организации, вызываемых действиями (бездействием) персонала;

– системный, представляющий кадровую безопасность как элемент системы экономической безопасности;

– статический, при котором кадровая безопасность рассматривается как состояние или положение организации, определяемое проявлением человеческого фактора.

В целом данные подходы не отличаются от подходов к определению исходных понятий – «безопасность», «экономическая безопасность». В начале 21 века появился новый подход, названный, «деятельностный» подход. Он описан Г.В. Иващенко в работе «О понятии «безопасность». Согласно ему «безопасность – не есть состояние защищённости интересов субъекта, безопасность вообще не есть чьё бы то ни было состояние. Безопасность – есть такие условия, в которых субъекты сохраняют и воспроизводят свои ценности. Обеспечение безопасности, в свою очередь, есть процесс создания благоприятных условий деятельности, процесс овладения субъектом необходимыми условиями собственного существования».

Считая данный подход наиболее правильным, предлагаем под кадровой безопасностью предприятия понимать совокупность условий, созданных для наиболее эффективного управления персоналом с целью успешного функционирования этого предприятия. Условия формируются внутри организации под воздействием внешней среды. Современные тенденции на рынке труда оказывают существенное влияние на обеспечение кадровой безопасности предприятия. К наиболее важным из них специалисты относят следующие:

- минимизация государственного регулирования осуществления работы с кадрами на предприятиях;
- признание ценности человеческих ресурсов в конкурентной борьбе между предприятиями;
- постепенный рост уровня готовности собственников предприятий вкладывать средства в повышение качества человеческого капитала;
- постепенное осознание работниками важности образования и высокого уровня конкуренции за рабочее место на рынке труда;
- интенсивное развитие инфраструктуры рынка труда;
- высокая скорость изменения экономических процессов, приводящая к необходимости совершенствования знаний и умений сотрудниками организации;
- ориентированность большинства предприятий на инновационный путь развития;
- изменение требований работников к условиям труда при одновременном изменении требований к персоналу со стороны собственников и управленцев.

Таким образом, процесс обеспечения кадровой безопасности требует комплексной работы и учета влияния, как внутренних факторов возникновения угроз безопасности, так и внешних.

Выводы. В работе обобщены подходы к определению понятия «кадровая безопасность предприятия». Анализ литературы позволил выделить четыре основных из них: защитный, системный, статический и деятельностный. Предложено авторское определение понятия «кадровая безопасность предприятия», основанное на деятельностном подходе. В основе данного подхода лежит понимание безопасности как совокупности сформированных для ее обеспечения условий. Отмечено, что условия обеспечения безопасности формируются внутри организации под воздействием внешней среды. Представлено обобщение тенденций, присущих современному рынку труда и влияющих на обеспечение кадровой безопасности отечественных предприятий.

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Ячменев Е.Ф.¹, Мустафаев Э.Р.²

¹к.э.н., доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления КФУ

²обучающийся второго курса магистратуры кафедры менеджмента ИЭиУ КФУ
evg@kafmen.ru

Введение. Одной из целей, нашедшей свое отражение в Стратегии социально-экономического развития Республики Крым до 2030 года, является «достижение высокого уровня развития человеческого капитала, создание инновационной и инвестиционно-

привлекательной экономики». При этом проблема оценки уровня развития человеческого капитала до сих пор не нашла своего однозначного решения.

Целью исследования является обобщение подходов к оценке человеческого капитала.

Результаты исследований. Категория «человеческий капитал» системно исследуется, начиная с 60-х годов двадцатого столетия. До этого времени также изучались отдельные аспекты влияния человека и его способностей на развитие экономик некоторых стран. Так, например, А. Смит, исследуя причины роста национального богатства, пришел к выводу, что основой ценностей и богатства стран и народов является труд. То есть человек – это не только источник, но и часть общественного богатства. Родоначальник неоклассической экономической теории А. Маршалл уделял особое внимание качеству знаний человека, определяя их как один из основных источников роста производительности труда. Г. Беккер активно развивал теорию инвестиций в человеческий капитал, проводил подробный анализ возможных направлений таких инвестиций, а также их влияния на объем заработка и на распределение доходов. По мнению Н.Н. Борисовой современный этап развития концепции человеческого капитала движется по двум основным направлениям: в рамках теории конкурентоспособности и теории управления персоналом. Сторонники первого направления исследований придерживаются мнения, что в современных условиях развития рыночной экономики конкурентных преимуществ можно добиться исключительно за счет роста производительности интеллектуального труда, нацеленного на развитие инноваций. Сторонники второго направления исследований концентрируют свое внимание на смене подходов к управлению персоналом, занимаясь поиском таких из них, которые были бы направлены на формирование качественно новых, инновационно-ориентированных, человеческих ресурсов.

Анализ научной литературы показывает, что развитие концепции человеческого капитала прошло несколько этапов. Это влекло за собой изменение понимания сущности категории «человеческий капитал», ее элементов и методов оценки. Обобщение информации научных источников позволяет выделить несколько подходов к определению сущности категории «человеческий капитал»:

- системный, трактующий категорию как комплекс (фонд, запас, систему) качеств, способностей, знаний, навыков, используемых в то или иной деятельности;
- доходный, рассматривающий категорию, как совокупность различных характеристик индивида /группы людей/ общества, позволяющую генерировать доходы;
- инвестиционный, понимающий человеческий капитал, как сформированную в результате инвестиций совокупность характеристик индивида /группы людей/ общества, позволяющую генерировать доходы;
- факторный, рассматривающий человеческий капитал, как основное условие развития экономики.

Также, как нет среди ученых однозначности мнения в отношении понимания сущности категории «человеческий капитал», так и нет однозначности в определении ее составляющих элементов. Все это приводит к разнообразию подходов к оценке человеческого капитала. Выделяют следующие из них:

- прямая оценка индикаторов запаса человеческого капитала: оценка выделенных в рамках того или иного исследования характеристик человеческого капитала;
- затратный подход: оценка приложенных усилий, направленных на формирование человеческого капитала;
- результативный подход: оценка результатов отдачи от использования человеческого капитала.

В условиях неоднозначности подходов к оценке уровня развития человеческого капитала фиксируется получение ее противоречивых результатов. Более того, противоречие достигается не только в рамках использования различных подходов, но и в рамках одного подхода. Специалистами в качестве причин таких расхождений выделяются следующие:

- различие методик, используемых для оценки человеческого капитала;

- различие в используемых показателях оценки человеческого капитала;
- различие поставленных в рамках проводимого исследования задач;
- несовершенство информационной базы для оценки человеческого капитала (отсутствие необходимых данных, противоречие данных, необъективность данных и т.д.).

Формирование и развитие теории человеческого капитала оказало значительное влияние на экономическую политику большинства современных государств. Благодаря этому изменилось отношение бизнеса и общества к инвестициям в человека. Если ранее расходы, связанные с персоналом, преимущественно рассматривались как затраты, то теперь – как инвестиции, которые обеспечивают долговременный экономический и социальный эффект. Такой подход послужил обоснованию развития национальных систем образования и подготовки кадров на местах. Однако многие руководители до сих пор опасаются делать вложения в программы развития человеческого капитала, поскольку не могут однозначно оценить отдачу от таких инвестиций. Поэтому проблемы оценки и формирования человеческого капитала являются особо актуальными на сегодняшний день и приобретают особую значимость в современных условиях развития постиндустриального общества.

Выводы. В работе проанализированы подходы к определению сущности категории «человеческий капитал»: системный, доходный, инвестиционный и факторный подходы. Отмечено, что среди ученых нет однозначности мнения в отношении понимания сущности категории «человеческий капитал» и в определении ее составляющих элементов. Это порождает использование различных подходов к оценке человеческого капитала, среди которых выделяют следующие: подход прямой оценки индикаторов запаса; затратный и результативный подходы. Установлено, что в условиях неоднозначности подходов к оценке уровня развития человеческого капитала фиксируется получение ее противоречивых результатов. Проанализированы причины возникновения этих противоречий.

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ячменева В.М.¹, Простяков А.С.²

*¹д.э.н., профессор, зав. кафедрой менеджмента
Института экономики и управления КФУ*

*²обучающийся второго курса магистратуры кафедры менеджмента ИЭиУ КФУ
v_lev@kafmen.ru*

Введение. Современные условия ведения хозяйственной деятельности предприятий, в первую очередь, связаны с обеспечением его экономической безопасности, как условия стабильного функционирования и развития. Уровень неопределенности внешней среды в современных условиях настолько высокий, что даже краткосрочные сдвиги могут иметь определяющее влияние на деятельность предприятий, причем не всегда положительное. В таких условиях, управление с точки зрения обеспечения экономической безопасности деятельности предприятия предполагает противостояние различным по характеру и степени влияния угрозам внешней и внутренней среды, а также восстановление деятельности предприятия в результате отрицательного влияния таких угроз.

Система экономической безопасности предприятия является комплексной и многогранной. Одним из основных составляющих элементов экономической безопасности предприятия выступает кадровая безопасность. С одной стороны, это объясняется сложностями процесса управления персоналом, с другой – участием персонала во всех ключевых процессах деятельности предприятия. Кроме этого персонал относится к дуальным элементам системы экономической безопасности предприятия – персонал одновременно является источником угроз и объектом их регулирования. Вышесказанное подтверждает

актуальность и важность исследования кадровой безопасности, как одной из основных составляющих экономической безопасности предприятия.

Целью исследования является обоснование роли и места кадровой безопасности в системе экономической безопасности современного предприятия.

Результаты исследований. В научной литературе понятие кадровой безопасности предприятия определяется с разных позиций:

- состояние защищенности предприятия и усовершенствования его человеческого капитала;
- состояние защищенности предприятия от рисков и угроз, связанных с персоналом;
- совокупность процессов, направленных на сохранение, развитие и укрепление кадрового потенциала;
- совокупность мероприятий, направленных на предотвращение противоправным действиям со стороны персонала.

Следовательно, кадровая безопасность является составляющей экономической безопасности предприятия и характеризует обеспеченность предприятия кадровыми ресурсами, наличие организационного механизма сохранения и развития кадрового потенциала, а также механизма выявления, противодействия и нейтрализации рисков и угроз, связанных с трудовыми отношениями. В сопоставлении с другими составляющими системы экономической безопасности предприятия (финансовая, производственная и т. д.), кадровая безопасность обладает особенной важностью, т. к. персонал занимает доминирующее положение в каждой из составляющих экономической безопасности предприятия.

Кадровая безопасность предприятия имеет в своей структуре различные составляющие, среди которых, в том числе:

- квалификационно-профессиональная безопасность (безопасность условий труда, интеллектуальная безопасность, страховая безопасность, пенсионная безопасность);
- социально-мотивационная безопасность (финансовая безопасность, карьерная безопасность);
- психоэмоциональная безопасность (психологическая безопасность, коммуникационная безопасность);
- безопасность жизнедеятельности (физическая безопасность, безопасность жизни).

Обеспечение всех перечисленных составляющих кадровой безопасности предприятия требует выполнения определенного комплекса задач, среди которых следующие:

- аудит кадровой безопасности, выявление реальных и потенциальных отклонений в ее системе;
- поиск, подбор и отбор кадров;
- планирование карьеры, изучение потенциальных способностей работника;
- оценка лояльности и уровня сопротивления в коллективе;
- оценка уровня благополучия в коллективе;
- рациональное распределение и ротация кадров;
- формирование и анализ корпоративной культуры;
- разработка, внедрение и оценка эффективной системы мотивации персонала;
- выявление реальных и потенциальных угроз со стороны персонала;
- реализация системы обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров;
- систематическое исследование факторов внешней среды, влияющих на кадровую безопасность;
- выявление реальных и потенциальных угроз и рисков кадровой безопасности, разработка мер по их предотвращению и снижению последствий их негативного влияния на экономическую безопасность и деятельность предприятия, в целом.

Обеспечение кадровой безопасности и, как следствие, экономической безопасности предприятия, требует учета и анализа факторов внутренней и внешней среды, которые могут быть для них угрозой.

Выводы. На основе проведенного анализа можно утверждать, что кадровая безопасность является ключевым условием успешной деятельности современных предприятий независимо от направления и масштабов их деятельности. Кадровая безопасность играет первоочередную роль в формировании и обеспечении экономической безопасности предприятия. В соответствии с правительственным курсом развития Российской Федерации, современные условия внешней среды связаны с кардинальными социально-экономическими изменениями во внешней среде, а именно: реализация стратегии опережающего развития, ускоренное прохождение четвертого и пятого технологических укладов, цифровизация экономики, курс на инновационное развитие экономики и т. д. Роль кадровой безопасности в этих условиях резко возрастает, т.к. квалифицированный и талантливый персонал обретает статус главного стратегического ресурса предприятия. Исходя из этого можно утверждать, что приоритетными направлениями формирования кадровой безопасности в современных условиях будут поиск, найм и «удержание» квалифицированных кадров, разработка превентивных мер снижения негативного влияния на деятельность предприятия со стороны персонала и стимулирование персонала к активному анализу, выявлению и минимизации негативного влияния внешних рисков и угроз на деятельность предприятия. Для эффективного обеспечения экономической безопасности предприятия кадровая безопасность должна быть тесно связана и учитывать изменения во внешней среде.

АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

Антонова А.А., 3
Анфимов И.А., 29
Бородай А.А., 3
Ваховская М.Ю., 5
Воробец Т.И., 7
Вязовик С.М., 9
Вязовик С.М., 10
Горб Е.О., 12
Кремнева О.А., 14
Монастырская В.С., 9

Мустафаев Э. Р., 34
Новоселова Д.Н., 16
Овчинникова А.Е., 5
Османова З.О., 17
Пожарицкая И.М., 19
Приходько К.М., 21
Простяков А.С., 36
Прохорова О.В., 23
Распутько Н.А., 10
Резванова М.Д., 31

Святохо Н.В., 24
Севастьянова О.В., 26
Стренадо А.Д., 33
Субботина А.Д., 28
Сулыма А.И., 16, 28
Тимаев Р.А., 14
Троян И.А., 21
Фокина Н.А., 29, 31, 33
Ячменев Е.Ф., 34
Ячменева В.М., 36