

Министерство образования и науки
Российской Федерации
Елабужский институт Казанского (Приволжского)
федерального университета

Материалы
II Всероссийской научно-практической конференции
студентов и молодых ученых с международным участием

РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ
В ЭКОНОМИКЕ УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ

11 декабря 2013 года

Елабуга – 2013

УДК 330.131.3+330.567.4:369
ББК 65.9(2)261.7
Р 54

Печатается по решению Редакционно-издательского
совета Елабужского института Казанского (Приволжского)
федерального университета
(Протокол № 35 от 26.12.2013 г.)

Редакционная коллегия: Мерзон Е.Е., Разживин А.И.,
Сабилов И.Т., Гапсаламов А.Р., Устюжина О.Н., Хусаинова
С.В., Туктарова Э.М.

Риск-менеджмент в экономике устойчивого развития:
материалы II Всероссийской научно-практической
конференции студентов и молодых ученых с международным
участием. – Елабуга: ЕИ КФУ, 2013. – 583 с.

ISBN 978-5-9905209-2-9

Сборник содержит статьи ученых, преподавателей и
специалистов, принявших участие во II Всероссийской
научно-практической конференции «Риск-менеджмент в
экономике устойчивого развития».

ISBN 978-5-9905209-2-9

© ЕИ КФУ

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1. Особенности системы страхования в РФ на современном этапе 14

- Алексеева Н.В., Костромина Н.С.** Страхование как 14
важнейший компонент финансовой системы в РФ
- Багаутдинова Л.Р.** Проведение внутреннего аудита с 19
целью получения достоверной информации
- Болтунова И.И.** Особенности российской системы 21
страхования вкладов физических лиц
- Габитова Р.Р.** Особенности системы страхования РФ 24
на современном этапе
- Гильмутдинова А.А., Саебатгалова Д.А.** 28
Страхование туристов
- Иванова А.Н.** Проблемы страхования в РФ 30
- Идиятуллина И.И.** История развития российского 36
рынка страхования
- Кашеварова А.А.** Необходимость формирования 42
рынка банкострахования в Российской Федерации
- Куркина К.В.** Особенности социального страхования в 45
РФ на современном этапе
- Погорельцева О.А.** Страхование как функция 49
управления в системе
- Рязанова Н.В.** Особенности Пенсионного страхования 53
в РФ на современном этапе
- Сайфутдинова А.Р.** Анализ изменения числа 56
страховых компаний в России

СЕКЦИЯ 2. Риск-менеджмент – в системе 60 управления социально-экономическими системами

- Yavcin O.K., Panteleeva V.V.** Housing development 60
partnership: the risks and benefits
- Анфилофьева Е.А., Гафуров Н.Ш.** Риски в 63
управлении персоналом и методы их распознавания

Ахметшин Э.М. Поведенческие особенности реализации функции контроля в системе менеджмента	395
Байманова Л.А. Эффективность корпоративного управления	400
Валова Е.А. Ошибки современного менеджера	402
Газизов И.Ф. Особенности развития наноэкономики в России	405
Гараева А.Р. Проблемы освещения г. Елабуги	410
Гарифуллин А.А. Учет прибыли организации как необходимость в современных условиях хозяйствования	412
Гришина Е.А. Формирование трудового потенциала в сельскохозяйственных предприятиях Ульяновской области	414
Каримова Л.А. Финансовые кризисы в России: причины и последствия	418
Кириллова Э.Ю. Система и механизм контроля	421
Ковылова А.Е. Эволюция менеджмента: проблемы и перспективы	425
Колоколова А.А., Позднякова Ю.С., Тугутова И.А. Формирование профессиональных стандартов как инструмент регулирования рынка труда в строительной отрасли Северо-Западного региона РФ	428
Косинцева Н.В. Актуальность патентной системы налогообложения в Татарстане	431
Котова К.И. Значение ипотечного кредитования в современных условиях	433
Куценко Е.Э. Особенности стратегического планирования инновационного развития Северо-Западного региона Российской Федерации	436
Кучина Е.В. Правовое регулирование малого предпринимательства	441
Мальшева К.С. Развитие предпринимательства и инновационной деятельности в РТ	444
Медякова Д.В. Дуальная система образования как решение проблемы «кадрового голода» на ОЭЗ «Алабуга»	448

Насырова Н.З. Некоторые вопросы перспективного развития транспортной логистики	450
Рафигуллина Г.Б., Тухбатуллина А.Б. Аграрное страхование как фактор развития сельского хозяйства региона	456
Саркарова З.А. Материнский капитал на рынке недвижимости	462
Сбитнева Д.В. Динамика оплаты труда на строительном рынке Санкт-Петербурга: проблемы регулирования	465
Сидоров В.В. Интернет-магазины как особый вид предпринимательства	469
Старченко А.В. Влияние государственного регулирования на развитие экономики АПК	472
Тагиров А.А. Творческие люди и способы управления и мотивации ими	477
Туктарова Э.М. Снижение риска противодействия нововведениям в организации	480
Улсеева Е.А., Зарипова Л.Ф. Сегментация туристического рынка города	484
Фасхиева А.И., Туйкина А.И. Проблемы реформирования педагогического образования в высшей школе и пути их решения	486
Фасхутдинова Р.Н. Особенности перевозок пассажиров маршрутными транспортными средствами в г. Елабуга Республики Татарстан	489
Якушева А.А. Аудит на предприятии в процессе банкротства	491
СЕКЦИЯ 7. Экономическая безопасность хозяйствующих субъектов и систем	495
Алаева О.А. Борьба с мошенничеством посредством аудита	495
Банникова А.А., Кадыров А.И. Модель нарушителя как способ оценки риска	497

В период перехода России на рыночные методы хозяйствования роль конкуренции значительно выросла. Сейчас в России парадоксальная ситуация: по мере расширения прав предприятий и ограничения властных полномочий органов управления все острее проявляется монополизм, который выражается в нарушении договорных обязательств и участвующем обмане. Общеизвестно, что ни одно предприятие в России не может начать существовать без разрешения соответствующих государственных органов, но в условиях высокой коррупционной составляющей данные процедуры становятся преградой для честных (конкурирующих) предпринимателей. Мы считаем, что для нормального функционирования рыночной экономики необходимы: прозрачные государственные процедуры регулирования рынка, конкурентная благоприятная среда, антимонопольное регулирование, экономические меры (например поощрение импортозамещения; поддержка малого и среднего бизнеса; финансирование предпринимательских проектов, направленных на снижение уровня монополизации рынка).

3. Свобода предпринимательского выбора предполагает самостоятельность и ответственность в принимаемых решениях. Бизнесмен сам решает, какой формой производства или торговли ему заниматься и какие цены при этом устанавливать. Существуют следующие виды предпринимательства:

- 1) Производственное предпринимательство;
- 2) Коммерческое предпринимательство;
- 3) Финансовое предпринимательство.

Производственное предпринимательство – это деятельность, направленная на производство продукции, сбор, обработку и предоставление информации, проведение работ и услуг и т.п., что в последующем реализуется потребителями. Предприниматель, занятый этим видом деятельности, должен изучить товар или услуги, насколько они необходимы потребителю, стабилен ли на них спрос, его величина и, конечно же, тенденции развития в будущем, по какой цене возможно продавать, издержки его производства и реализации, предполагаемые объемы продаж.

Коммерческое предпринимательство – деятельность, которая основывается на торговой и торгово-посреднической деятельности, участие в обмене, продаже, перепродаже товаров и услуг. В этой предпринимательской деятельности стоит выбор, что покупать, по

какой цене перепродавать и где. При решении этих вопросов исходят из положения, что цена перепродаваемого товара должна быть значительно выше закупочной, а спрос на предлагаемый товар должен позволить окупить все произведенные затраты. Для этого предприниматель проводит анализ рынка товаров и услуг.

Финансовое предпринимательство является разновидностью коммерческого предпринимательства, поскольку его объектом купли-продажи выступает специфический товар: деньги, валюта, ценные бумаги, т.е. происходит продажа денег в прямой или косвенной форме. Предприниматель, вступающий в этот вид бизнеса, также начинает проводить тщательный маркетинг, анализирует рынок ценных бумаг, для того чтобы установить источник получения денег, валюты и ценных бумаг.

Мы предполагаем, что, наряду с использованием успешных механизмов развития предпринимательства (фонды финансирования, гранты и субсидии, протекционизм и антимонопольное законодательство), необходимы нестандартные решения (гражданские инициативы, молодежное предпринимательство, творческий подход), которые позволят российскому бизнесу почувствовать и реализовать свой уникальный потенциал, повысить конкурентоспособность и добиться успехов на трудном пути к первым местам в мировом рейтинге.

В заключение необходимо отметить, что предпринимательство является питательной средой для инновационного развития. Практически все известные инновации были внедрены в жизнь благодаря стараниям бизнесменов. Необходимо всесторонне развивать предпринимательский сектор экономики, который может стать локомотивом возрождения научно-производственного потенциала страны, с одной стороны, и фактором улучшения рыночных институтов, с другой.

Поведенческие особенности реализации функции контроля в системе менеджмента

Елабужский институт КФУ
ассистент Ахметшин Э.М.

Известно, что поведение человека в процессе труда в значительной степени непредсказуемо. Оно определяется глубоко

заложенными в нем потребностями, жизненным опытом и индивидуальной системой ценностей.

Значение науки о поведении в организации никогда не было так велико для менеджеров, как в последние десятилетия. По существу, организационное поведение образует социально-психологическую основу построения эффективной системы управления [1].

Поведение в организации определяется целями и статусом человека в организации. Поведение руководителя существенно отличается от поведения наемного работника или менеджера низшего звена. Руководитель осуществляет управленческую деятельность через функции и методы управления. Одной из базовых функций управления является контроль.

Контроль – важнейшая функция управления, тесно связанная с другими функциями; он участвует при реализации всех остальных функций управления и дает информацию об успешности реализации как других функций, так и процесса управления в целом [4, с.10].

Иногда слово «контроль» вызывает негативную реакцию. Для многих оно означает ограничение, принуждение, подчинение, т.е. все явления, противоположные нашим представлениям о свободе личности. Из-за этого контроль — функция менеджмента, которая находит наименьшее понимание. Но контроль позволяет держать людей в определенных рамках, иногда соответствующую дисциплину и производительность труда можно достичь только с помощью целенаправленных контролирующих действий.

Поэтому управленческий контроль – неременное условие успеха организации.

Неотъемлемым элементом контроля, как и всех аспектов управления, являются люди, и поэтому при разработке механизмов контроля в первую очередь необходимо учитывать человеческий фактор.

Конечно, контроль оказывает сильное и непосредственное влияние на поведение людей, поэтому руководители часто намеренно делают процесс контроля как можно более заметным, чтобы уже этим влиять на поведение персонала и направлять его действие в нужное русло.

Цель видимости механизмов контроля не в том, чтобы поймать людей на ошибках или нечестных действиях, а в их предотвращении. Руководители рассчитывают, что сотрудники,

зная о том, что их контролируют, будут стараться избегать ошибок и негативных действий. Это повышает потенциал контроля в максимальном приближении фактических результатов к желаемым.

Известно, что контроль позволяет влиять на поведение персонала позитивно, но, к сожалению, он также способен стать источником дисфункциональных поступков работников. И этот негативный эффект часто является побочным результатом открытости системы контроля.

Персонал обычно знает, что для оценки эффективности его труда руководители используют разные механизмы контроля. Людям известно, что их ошибки и успехи в областях, в которых действуют четкие стандарты и которые постоянно контролируются, становятся основой при распределении вознаграждений и назначении наказаний. Целый ряд исследований подтвердил, что люди стараются добиться наилучших результатов в областях, которые оцениваются, пренебрегая при этом остальными. Такой тип поведения называют поведением, ориентированным на контроль. Если при создании системы контроля не учесть эту тенденцию, она может стимулировать поведение, которое позволит сотрудникам достичь высоких показателей в ходе контрольной оценки, но вовсе не ориентирует их на достижение целей организации.

Второй негативный аспект влияния контроля на поведение персонала заключается в том, что он может побуждать людей выдавать организации недостоверную информацию. Так, например, предлагая новый проект, менеджер может завязать объем необходимых ресурсов. Если руководство высшего звена обычно сокращает заявленные в бюджете суммы (одна из разновидностей контроля), то, поступая, таким образом, менеджер повышает шанс получить столько средств, сколько реально необходимо.

Рекомендации по повышению эффективности контроля с учетом поведенческого фактора. Существует ряд рекомендаций руководителям, желающим избежать негативного воздействия контроля на поведение персонала и повысить его эффективность [3]. Обобщая имеющиеся рекомендации, можно предложить следующее:

1. Установление значимых стандартов, принимаемых персоналом. Люди должны чувствовать, что стандарты,

используемые для оценки их работы, тесно связаны с ней и способствуют достижению целей организации. Руководители должны стремиться устанавливать стандарты, которые будут приняты и одобрены теми, кто должен будет их выполнять. По мнению некоторых ученых, чтобы повысить степень признания стандартов, следует привлекать работников к процессу их установления.

2. Двусторонние коммуникации. Когда у подчиненного возникают проблемы с системой контроля, он должен иметь возможность обсудить их открыто, не опасаясь вызвать недовольство руководителя. Любой руководитель – от бригадира до президента – должен откровенно обсудить с подчиненными, какой уровень ожидаемых результатов будет применяться в каждой области контроля. Такие двусторонние коммуникации повышают вероятность того, что люди точно поймут истинную цель контроля и помогут выявить недочеты в системе контроля, не замеченные создателями ее менеджерами высшего звена.

3. Недопустимость чрезмерного контроля. Не следует перегружать подчиненных многочисленными формами контроля, поскольку это приводит к путанице и в итоге к полному разочарованию людей и стрессам. При внедрении того или иного механизма контроля необходимо задать главный вопрос: "Действительно ли это необходимо для предотвращения серьезных отклонений от желаемых результатов?". Кроме того, не следует контролировать деятельность подчиненных чаще и тщательнее, чем это необходимо, что способно только вызвать раздражение людей.

4. Установление жестких, но достижимых стандартов. При введении механизмов контроля важно учитывать фактор мотивации. Четкие стандарты повышают мотивацию уже потому, что конкретно указывают людям, чего ждет от них организация. Однако по мотивационной теории ожиданий людей мотивируют к труду только те цели, которые они воспринимают как достижимые. Следовательно, если стандарт воспринимается как нереалистичный и неоправданно высокий, он может снизить мотивацию персонала. Но если он явно занижен и выполнить его не составляет труда, это окажет демотивирующее влияние на людей с высоким уровнем потребности в достижении. Эффективный менеджер чувствует разницу в потребностях и способностях подчиненных и устанавливает стандарты с учетом этих различий.

5. Установление вознаграждений за соответствие стандартам. Если руководитель хочет, чтобы люди стремились работать в полную силу, он должен справедливо вознаграждать их за выполнение установленных стандартов. По теории ожиданий между эффективностью труда и вознаграждением существует четкая взаимосвязь. Если работники этой связи не ощущают или считают, что вознаграждение неадекватно, в будущем они могут работать менее старательно.

Обобщая изложенное, можно сделать следующие выводы. Умение анализировать и прогнозировать поведение работников в организации всегда было исключительно важным качеством для эффективной работы руководителя организации. В последнее время значение знаний в этой области еще более возросло. Увеличивающееся стремление предприятий выжить в жесткой конкурентной борьбе и обеспечить стабильную перспективу развития производства заставляет их заботиться о внедрении новой техники и технологии, инновационных процессов, что обуславливает необходимость постоянного совершенствования работы с людьми. Именно поэтому вопросы контроля и мотивации работников имеют для руководства решающее значение.

Контролирующее поведение руководителя – это аспект управления, удовлетворяющий потребность организации в выявлении проблем и исправлении ситуаций до того, как они перерастут в кризис.

Естественно, что организовать работу людей на принципиально новой основе могут только хорошо подготовленные специалисты, обладающие профессиональной интуицией и знаниями законов поведения людей в различных условиях. Потенциальных проблем, связанных с контролем, можно избежать, если руководитель устанавливает значимые и достижимые стандарты, налаживает эффективные двусторонние коммуникации, избегает чрезмерного контроля и вознаграждает персонал за соблюдение установленных стандартов в трудовой дисциплине и сфере своей профессиональной деятельности.

Литература

1. Карташова Л. В. Организационное поведение: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2002. 218 с.
2. Кочеткова А. И. Введение в организационное поведение // Управление персоналом. 2007. №11-12. С. 38-45

3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. М.: Дело, 2007. 702 с.

4. Муллахметов Х.Ш. Эффективная система контроля как фактор повышения качества управленческой деятельности.: учеб. пособие / Х.Ш. Муллахметов. Казань: Казан ун-т, 2011. 108 с.

5. Организационное поведение: Учебник/Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. СПб: ПИТЕР, 2004. 432 с.

Эффективность корпоративного управления

Институт управления и территориального развития КФУ
Байманова Л.А.

Устойчивость развития региона находится в прямой зависимости от качества и эффективности корпоративного управления различных организаций, так как корпоративное управление включает в себя решение вопросов стратегического развития определённой компании. Поэтому чем выше качество системы корпоративного управления в компании, тем выше эффективность функционирования организации и, следовательно, экономическое благосостояние региона.

Корпоративное управление в широком смысле включает в себя решение вопросов по взаимодействию таких участников корпоративных взаимоотношений, как собственники, топ-менеджеры, государство, персонал организации, профсоюзы, различные контрагенты. Основная цель корпоративного управления, определяемая исходя из реалий бизнеса – это защита интересов определенного круга участников корпоративных отношений (инвесторов, собственников) от неэффективной деятельности менеджеров. Но, учитывая тот факт, что в современном обществе достаточно сильное влияние на развитие и функционирование компании оказывают и другие группы (стейкхолдеры), то для достижения эффективности системы корпоративного управления необходимо учитывать интересы и других участников корпоративных взаимоотношений.

Качество корпоративного управления довольно легко оценить в денежном выражении. Проведенное недавно компанией McKinsey исследование, в ходе которого было опрошено более 200 инвестиционных компаний в 31 стране мира, включая Россию, показало, что инвесторы готовы платить больше за акции

компаний, прозрачных в управленческом плане и ведущих отчетность в соответствии с мировыми стандартами. Размер дополнительной премии сильно колеблется в зависимости от страны: от 10-15% в США и Западной Европе до 40% в России [3]. Следовательно, эффективное корпоративное управление является необходимым для привлечения дополнительных инвесторов.

Обеспечение высокой эффективности корпоративного управления в компании является достаточно сложной и многомерной задачей. Безусловно, качество корпоративного управления в каждой компании связано с её особенностями, но можно выделить универсальные принципы, обуславливающие возможность построения эффективных корпоративных взаимоотношений с потенциальными инвесторами.

К универсальным принципам эффективного корпоративного управления можно отнести:

- 1) прозрачность – своевременное раскрытие информации, а так же доступ к ней всех заинтересованных сторон;
- 2) подотчетность – совет директоров подотчетен всем акционерам корпорации;
- 3) справедливость – гарантия равного отношения ко всем акционерам компании;
- 4) ответственность – учет интересов всех заинтересованных сторон корпоративных отношений.

В корпорации должны существовать соответствующие структурные органы управления, претворяющие в жизнь все перечисленные принципы. К таким подразделениям можно отнести Совет Директоров, различные комитеты, Наблюдательный Совет, служба Внутреннего контроля.

Многие ученые в области корпоративного управления отмечают, что наличие специально разработанного для определённой корпорации кодекса корпоративного управления является своего рода внешним признаком качественной системы корпоративного управления. К данному кодексу должны прилагаться различные положения, дополняющие и раскрывающие его суть.

Также основополагающими элементами формирования качественной системы корпоративного управления являются вопросы, касающиеся определения системы вознаграждения Генерального директора, членов правления и обеспечения