

СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА

II МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ



**ОПЫТ
ПРОБЛЕМЫ
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

г. Ставрополь
2013

ЦЕНТР НАУЧНОГО ЗНАНИЯ «ЛОГОС»



СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

II Международной научной конференции

**«СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА: ОПЫТ,
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ»**

г. Ставрополь
2013

УДК 330.1
ББК 65.00я43
С 56

Современная экономика: опыт, проблемы и перспективы развития: материалы II Международной научной конференции. - Ставрополь: Логос, 2013. – 98 с.

ISBN 978-5-905519-02-4

Редакционная коллегия:

Киришинева И.Р., д-р экон. наук, доцент Ростовский государственный университет путей сообщения (г.Ростов-на-Дону).

Скорев М.М., д-р экон. наук, профессор, Ростовский государственный университет путей сообщения (г.Ростов-на-Дону).

Черкесова Э.Ю., д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой «Информационные технологии и управление» Шахтинского института ГОУ ВПО «Южно-Российский государственный технический университет (Новочеркасский политехнический институт)» (г. Новочеркасск).

Внуковская Т.Н., канд. экон. наук, доцент, декан экономического факультета, Уральский институт экономики, управления и права (г. Екатеринбург).

Жигунова А.В., канд. экон. наук, доцент, Ростовский государственный университет путей сообщения (г.Ростов-на-Дону).

Логинова Н.А., канд. экон. наук, доцент, профессор РАЕ, ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет» (г. Санкт-Петербург)

Осадчук Л.М., канд. экон. наук, доцент, ГОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет» (г.Краснодар).

Попова С.В., канд. экон. наук, зав.кафедрой экономики, менеджмента и маркетинга ГОУ ВПО «Чебоксарский институт экономики и менеджмента (филиал) Санкт –Петербургского государственного политехнического университета» (г.Чебоксары).

Франциско О.Ю., канд. экон. наук, доцент, Кубанский государственный аграрный университет (г.Краснодар).

УДК 330.1
ББК 65.00я43

ISBN 978-5-905519-02-4

© Центр научного знания «Логос»

© Коллектив авторов

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ
ЭКОНОМИКИ**

**ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНОВ ПРИВОЛЖСКОГО
ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА**

Ельшин Л.А.

Центр стратегических оценок и прогнозов Института управления и территориального развития Казанского (Приволжского) федерального университета и начальник отдела Центра перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан, г.Казань

Галявов А.А.

Центр перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан, г. Казань

Прыгунова М.И.

Центр стратегических оценок и прогнозов Института управления и территориального развития Казанского (Приволжского) федерального университета и начальник отдела Центра перспективных экономических исследований Академии наук Республики Татарстан, г.Казань

Территория Приволжского федерального округа занимает 6,1% территории России. Здесь проживает многонациональное население – 21,3% от общего числа граждан страны: это второй по численности населения федеральный округ после Центрального. Доля округа в общероссийском ВВП превышает 15%

При определении тенденций и перспектив демографического развития регионов, крайне актуальным представляется анализ, помимо проведенной оценки динамики структуры городского населения регионов, дополнительных факторов, оказывающих воздействие на тренды в региональных демографических системах.

Для количественной оценки уровня развития демографического потенциала регионов ПФО по каждому блоку факторов на основании проведенного исследования были определены индикативные показатели:

1. Коэффициент естественного прироста населения;
2. Коэффициент миграционного прироста;
3. Удельный вес городского населения в общей численности населения.

Выбор данных показателей обусловлен, в первую очередь, важностью анализа естественного движения населения в регионах. Именно естественное воспроизводство населения определяет характер и потенциал

характеристики для обучения рабочих широкого профиля и высокой квалификации. Это, в частности, дает возможность высвободить большое число рабочих узкого профиля и после соответствующего обучения направить их на другие участки завода.

В ОАО «ТЗ «Октябрь» ежегодно проводятся конкурсы, призванные стимулировать повышение профессионального мастерства рабочих предприятия и способствовать развитию их практических навыков и умений. В частности, проводятся конкурсы «Лучший фрезеровщик», «Лучший токарь среди молодых рабочих», «Лучший столяр», «Лучший экономист». Лучших поощряют премиями и почетными грамотами или предоставляются путевки в дома отдыха работникам или их детям.

Список литературы

1. Минервин, И.М. Внутрифирменное обучение рабочих/ И.М. Минервин // Экономист. – 2011. – №2. – С.81-84.
2. Плугина, М.А. Организация системы повышения квалификации / М.А. Плугина // Высшее образование в России. – 2010. – №1. – С.126-129.
3. Рузайкин, Г.И. Современные технологии управления кадрами / Г.И. Рузайкин // Управление персоналом. - 2011. - №12. - С.64-69.

СБАЛАНСИРОВАННАЯ СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ - ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Туктарова Э. М.

Соавтор: Ахметшин Э. М.

Елабужский институт Казанского Федерального Университета

В XX веке главным конкурентным преимуществом любого предприятия являлись технологии, заключенные в материальных активах, и эффект от увеличения масштабов производства. Динамика стоимости активов контролировалась такими финансовыми показателями, как рентабельность привлеченного капитала, рентабельность активов и рентабельность продукции. В настоящее время ситуация изменилась.

Сейчас значимым фактором становятся нематериальные активы. Нас уже не коробят фразы «доплатить за бренд» или «купить ноу-хау», а вложения в интеллектуальную собственность или ее аренду (патенты, лицензии, программное обеспечение, затраты на обучение персонала) вполне могут превышать затраты на оборудование, необходимое для ее использования. Компании по всему миру строят бизнес, ориентированный на стратегию и на покупателя [3, с. 50-59].

Финансовые инструменты контроля становятся недостаточными для учета таких стратегически важных параметров для развития фирмы, как:

лояльность клиентов и поставщиков; продуманность и отлаженность бизнес-процессов внутри фирмы, возможность их гибкой подстройки под быстро изменяющиеся конкурентные условия рынка; уровень инновационного мышления, квалификация и инициативность персонала [2]. Вдобавок финансовые показатели (прибыль, рентабельность), несмотря на всю свою важность для оценки текущего финансового состояния фирмы, фиксируют его постфактум и не очень пригодны для планирования последующей оперативной деятельности в соответствии с разработанной собственниками и топ-менеджерами рыночной стратегией фирмы. Повсеместное внедрение корпоративных автоматизированных систем управления позволяет на несколько порядков детализировать и углубить учет, но, с другой стороны, на столько же порядков увеличивается и количество информации, требующей анализа и осмысления.

На первый план выходят понятия стратегии предприятия, его миссии в рамках традиционной концепции MOS (Mission, Objectives, Strategies) [1].

Однако часто даже детально и тщательно разработанные стратегии превращаются в красиво оформленные буклеты, пылящиеся на полках кабинетов. Дело в том, что очень сложно превратить готовую стратегию в реальный ежедневный инструмент деятельности каждого работника.

Сбалансированная система показателей (ССП) или Balanced Score Card (BSC), разработанная в начале 90-х годов профессором Гарвардской школы управления Робертом Капланом и президентом консалтинговой фирмы Дэвидом Нортоном, стало попыткой уравновесить финансовую систему координат новыми измерениями - так называемыми перспективами, попыткой дать собственникам и менеджменту предприятий маяки для движения вперед и своевременной корректировки направлений развития [4].

412 компаний из списка ForbesTop 500 успешно используют СПП для управления своими стратегиями развития и роста. Кроме того эта система применяется в Министерствах обороны США и Австралии, различных государственных финансовых учреждениях США и Канады.

Основоположники СПП указывают, что минимальным необходимым набором перспектив являются следующие:

1. Финансы (точка зрения акционеров и потенциальных инвесторов);
2. Клиенты (точка зрения покупателей и поставщиков);
3. Бизнес-процессы (точка зрения менеджеров);
4. Персонал (точка зрения рядового сотрудника);

Выделение как минимум трех нефинансовых перспектив, позволяет акцентировать на них внимание топ-менеджеров. Графически СПП представляется в виде стратегической карты, на которой помимо

детализации перспектив выявляются и причинно-следственные связи между ними.

Приведем пример стратегической карты:



Рисунок 1. Пример стратегической карты.

Каждая перспектива – это набор ключевых показателей эффективности (КПЭ) или Key Performance Indicators (KPI), уникальный для каждой конкретной фирмы. В одной из американских розничных сетей ключевым показателем деятельности являлась длина очереди в кассу не более 3 человек. Компании удалось объединить в одном креативном интегральном показателе, как уровень организации труда, так и обеспеченность человеческими ресурсами, а также степень технической и информационной оснащенности рабочих мест и ориентированность на удовлетворение покупателей. Такие показатели часто составляют секретное ноу-хау компаний.

Оптимальным количеством показателей является 8-10 для бизнес-процессов и по 4-5 для каждой из остальных перспектив.

Показатели каждой перспективы адаптируются под каждый уровень компании сверху вниз – начиная с уровня руководителей предприятия показатели делегируются через руководителей подразделений до самого нижнего уровня внутрикорпоративной иерархии – рядовых сотрудников. В результате повышается прозрачность и управляемость деятельностью компании – каждое подразделение и каждый работник получает индикаторы, с помощью которых он сам и его руководство может оценить

влияние его деятельности на достижение компанией стратегических целей.

Показатели дают возможность оперировать при оценке текущего или будущего состояния компании численными величинами и использовать их для контроля движения в выбранном стратегическом направлении. Численное представление показателей позволяет легко перевести их в графические диаграммы, для анализа которых достаточно поверхностного взгляда.

Без наличия четкой стратегии компании внедрение ССП невозможно. ССП никак не может помочь в выборе целей – это только инструмент для внедрения стратегических планов в оперативную деятельность предприятия. Работа над разработкой миссии и стратегических целей уже сама по себе позволяет лучше понять свой бизнес и выявить его слабые места. Компания должна иметь хорошо продуманную организационную структуру с налаженной системой управленческого учета и планирования.

Набор показателей должен быть достаточно стабильным, чтобы его можно было применять в долгосрочной перспективе. Да и результаты от внедрения стоит ожидать не ранее нескольких месяцев или даже лет. Эксперты рекомендуют перенастраивать показатели ССП в соответствии с внешними рыночными изменениями не чаще одного раза в год. Если же доработка требуется гораздо чаще, то, скорее всего, внедрение ССП для данной компании не даст ожидаемого эффекта.

Поскольку формирование показателей делегируется с верхних уровней компании на нижние, то внедрение ССП невозможно без активного участия в процессе всех сотрудников компании, а значит, очень важна здесь и роль отдела управления персоналом (HR). Часто внедрение ССП сопровождается созданием системы аттестации и оценки персонала, а также системы его обучения.

Таблица 1. Стратегическая карта для отдела управления персоналом.

| Перспективы | HR BSC задачи |
|---------------------------------------|--|
| Обучение и развитие | Компетенции и навыки, которые нам необходимо приобретать, развивать и поддерживать, которые... |
| Удовлетворенность сотрудников | позволят нам разработать модель организационной культуры, которая будет мотивировать нас на... |
| Внутренние процессы | создание новых продуктов и услуг, которые... |
| Результаты работы | увеличат стоимость... |
| Удовлетворенность клиентов/инвесторов | в глазах наших потребителей и инвесторов |

Конечно, за стратегией не стоит забывать и о тактических традиционных инструментах планирования, бюджетирования и контроля, увеличивающих эффективность производственной деятельности здесь и сейчас, ибо именно с их помощью реализуется стратегия, а ССП при наличии соответствующих показателей просто поможет удостовериться в эффективности тактических действий, т.е. даст возможность менеджменту их оперативно контролировать.

На этапе разработки и внедрения ССП желательно использовать минимальную автоматизацию (часто для расчетов используются набор простых таблиц Excel), поскольку результирующий набор показателей может повлиять на выбор наиболее эффективной корпоративной системы учета, а внедрение такой системы – это долгий, сложный и достаточно дорогой процесс.

По статистике, при внедрении своими силами – только 27% таких проектов заканчиваются удовлетворительно. Это указывает на важность участия во внедрении специализированной консультационной фирмы, обладающей сформированными в ходе предыдущих внедрений кейсами – шаблонами показателей ССП, и опытных экспертов, которым проще осуществить выбор показателей из уже наработанных коллекций и доработать их в ходе тестовой эксплуатации системы. Участие в разработке квалифицированных опытных специалистов повышает вероятность успешного внедрения до 93%.

| Что может BSC | Что не может BSC |
|---|--|
| Устранить разрыв между разработкой стратегии и её воплощением | Создать стратегию |
| Оперативно и точно реагировать на изменения окружающей среды | Отказаться от традиционных инструментов планирования и контроля |
| Оценить успешность проекта на стадии его возникновения | Сохранять систему неизменной |
| Оценить стратегию | Эффективно заработать в компании с непрозрачными бизнес-процессами, организационной структурой и системой управления |
| | Дать эффект ранее чем через 3-9 месяцев |

Подводя итоги, хотелось бы сказать, что советская система управления экономикой чем-то напоминала систему управления фирмой в рыночных условиях, только этой фирмой было все государство, а

конкурентами выступали экономики капиталистических государств. В советской государственной системе планирования финансовые показатели отдельного предприятия были отнюдь не на первом месте, поскольку выполнение плана, т.е. удовлетворение интересов поставщиков и потребителей продукции, считалось приоритетнее получения прибыли. Большое внимание уделялось и так называемому «человеческому фактору», подготовке и переподготовке специалистов и квалифицированных рабочих. Соответственно для целей такого управления были разработаны механизмы, некоторые из которых сейчас «переоткрываются» западными экономистами на уровне отдельных фирм. Как говорится, все новое – это хорошо забытое старое.

Список литературы:

1. Дубовик А.Ю. , Разработка и внедрение панели ключевых индикаторов деятельности компаний как элемента системы сбалансированных показателей (на примере украинских и немецких предприятий)., II-я международная конференция "Теория и практика управления предприятием" (2003), <http://www.cfin.ru/management/practice/supremum2003/index.shtml>.
2. Ерохин В., Развивая эффективный бизнес - система сбалансированных показателей, KPI & Balanced Scorecard, Ключевые показатели эффективности и сбалансированная система показателей, [<http://balanced-scorecard.ru/articles/erohin>]
3. Коробков А., The Balanced Scorecard - новые возможности для эффективного управления. "Экономические стратегии", 2001, №3, с. 50-59.
4. D. Norton, R. Kaplan "Putting Balanced Scorecard to work", Harvard Business Review, September- October 1993.
5. D. Norton, R. Kaplan "The Balanced Scorecard: translating strategy into action", Harvard Business Press, 1996.
6. D. Norton, R. Kaplan "Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System", Harvard Business Review, January- February 1996.

научно-технической Конференции «Озеро Сарез -100 лет существования, решение имеющихся проблем и пути рационального использования его водных ресурсов», 27-29 сентября 2011г. 2- 4 с

4) Гидроэнергетический баланс Республики Таджикистан за 2008 год. Госкомстат РТ. Статистический сборник. Душанбе 2012, 6-41 с.

5) Петров Г.Н. Сравнительный методы учета эффективности энергетического комплекса Таджикистана//Экономика Таджикистана: стратегия развития, 2000 г- №1,71-79с

6) Стратегия малой гидроэнергетики Республики Таджикистан. 2007 г, 31с

7) Макроэкономический обзор Национального Банка Таджикистана за 2012 г. 4-11с

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ | |
| Ельшин Л. А., Гальявов А. А., Прыгунова М. И. Демографический потенциал регионов Приволжского федерального округа | 3 |
| Саубанов К. Р., Саубанов Р. Х. Особенности оценки экономической устойчивости региона | 6 |
| Тарасов А. В. Привлекательность Пермского края для иностранных инвестиций | 11 |
| АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА | |
| Анкудимова К. Ю., Карачурина Р. Ф. Выбор правильного управленческого консультанта..... | 16 |
| ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ | |
| Гвоздилина А. Ю., Лукьянчикова А. С. Использование персонал-технологий в России | 20 |
| Тезикова Н. В. Обучение персонала на промышленном предприятии | 24 |
| Туктарова Э. М., Ахметшин Э. М. Сбалансированная система показателей - фактор повышения качества и эффективности деятельности персонала организации | 32 |
| ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ | |
| Лисинок И. А., Якушина В. А. Применение электронного документооборота как одного из инструментов управления качеством экономики организации | 38 |
| СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПРОГНОЗЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ | |
| Данилина М. В. Экономическая безопасность: роль суверенных фондов благосостояния..... | 43 |
| ЭКОНОМИКА ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ | |
| Нестерова А. И., Силаева Е. В. Природоохранная деятельность предприятий Самарской области | 48 |
| АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА, АУДИТА И ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА | |
| Зубкова Н. В. Признание результатов исследований и разработок по МСФО и РПБУ | 52 |
| Плотаева Т. Ф., Якушина В. А. Особенности ведения бухгалтерского управленческого учета на предприятиях вьетнама | 56 |
| АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ | |
| Даниловских Т. Е., Тарасенко А. В. Проблемы финансового состояния муниципальных унитарных предприятий | 60 |
| Марченко Е. В. Формирование Интеграционных стратегий развития городского округа..... | 65 |

БАНКИ И БАНКОВСКОЕ ДЕЛО

Исламова Я. Б. Анализ рынка банковских карт в Нижегородской области..... 69

Исламова Я. Б. Анализ рынка кредитных банковских карт..... 74

ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Гарафиева Г. И., Гарафиев И. З. Оценка интеллектуального капитала на основе расчета фундаментальной ценности нематериальных активов (на примере предприятий НГХК РТ) 80

Луговая Б. В., Фризюк О. А. Управление знаниями в современных многопрофильных корпорациях..... 84

Мирзоев Д. Х. Проблемы развития гидроэнергетики Таджикистана.... 87

Научное издание

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

II Международной научной конференции

**«СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА: ОПЫТ,
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ»**

Печатается в авторской редакции

Подписано в печать 14.05. 2013
Формат 60x84 1/16 Усл. печ. л. 7,1
Бумага офсетная. Печать офсетная. Заказ 97 Тираж 100 экз.

Отпечатано в издательстве «Тираж»
г. Ставрополь



С целью предоставления возможности свободно обнародовать свои изыскания по различным областям науки, а также содействие в обмене накопленными научными знаниями и методическими приемами проводит *международные научные конференции*, издает *сборник научных трудов «Проблемы современной науки»*, готовит к изданию *коллективные монографии*:

- **ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ (шифр МОС)**
- **ЕСТЕСТВЕННЫЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ (шифр МЕТ)**
- **ЧЕЛОВЕК. ОБЩЕСТВО. КУЛЬТУРА (шифр МЧО)**
- **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОГО МИРА (шифр МЭР)**

Узнать всю актуальную информацию, условия опубликования материалов и требования к их оформлению можно получить на сайте

ЦЕНТР-ЛОГОС.РФ

НАДЕЕМСЯ НА ПЛОДОТВОРНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО