

Аникина К.Д., Туркина Е.В.

Научный руководитель: к.э.н., доцент А.В. Свистунов

Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23

E-mail: anikina_ksenia1996@mail.ru

Состояние мировых валютных систем и проблемы экономической устойчивости

Чем хуже складывается ситуация в мировой экономике, тем чаще представители тех или иных стран вспоминают о так называемой мировой валюте.

В нашем мире в последнее время все больше актуален вопрос. Существует ли альтернатива доллару? Этим вопросом задаются многие государства. Данный вопрос стал актуален после того, как позиции доллара сильно пошатнулись, особенно учитывая, что именно с него начался глобальный финансовый кризис. Многие страны мира поворачиваются спиной к обесценивающемуся активу, известному как доллар США, так как в долларе осталось слишком мало внутренней стоимости. И мировой валютой сегодня он является только из-за отсутствия альтернативы денежной единице США.

По оценкам Международного валютного фонда государства мира примерно 64% своих золотовалютных резервов держат в долларах, около 27% – в евро, на долю британского фунта стерлингов приходится менее 5% активов, на долю японской йены – около 3%, на долю швейцарского франка – примерно 0,5% [2].

Большинство финансовых аналитиков считают ненормальной ситуацию, когда человечество делает выбор лишь в пользу считанного числа валют, тем более что эти валюты не гарантированы золотом и серебром. Экономисты также указывают, что ни одна экономика и ни одна валюта не может быть стабильной [2].

Многие финансовые аналитики не могут прийти к согласию в вопросе, нужно ли ее создавать или выбрать из ныне существующих.

Евро отвечает требованиям наднациональной валюты и выступает на мировом рынке с 1999 года, но, по мнению экспертов, европейская валюта пока не готова занять место американского доллара, особенно учитывая, что большая часть мировых расчетов производится в долларах. Кроме того, евро, так же, как и доллар, привязан к экономике одного региона, имеющего свои проблемы.

Из многообразия возможных вариантов наиболее приемлемым можно считать, например, создание валюты стран – экспортеров нефти либо использование валюты азиатского региона, либо валюты, созданной на базе SDR МВФ [3].

Валюта стран – экспортеров нефти, не сможет заменить доллар, так как слишком зависима от динамики цен на сырье, спроса и предложения на него, что весьма рискованно.

«Азиатская валютная единица» (АСУ) объединила денежные единицы 13 стран Азиатско-Тихоокеанского региона. Но по замыслу ее создателей АСУ трансформируется в единую азиатскую валюту в полном смысле лишь через 20-25 лет. И хотя кризисная ситуация может стать благоприятным моментом для попытки азиатских стран предложить свою валюту в качестве альтернативы доллару, ее еще нужно привести к требованиям резервной валюты. А при колоссальной разнице в уровне экономического развития стран азиатского региона, это станет большой проблемой. Следовательно, она не сможет заменить доллар.

Можно еще создать некий инструмент, обладающий характеристиками наднациональной резервной валюты на базе SDR (специальных прав заимствований МВФ). Основной плюс, отсутствие ее привязки к отдельным странам, а значит, стабильность в долгосрочной перспективе. Но существенный недостаток, это ее трудоемкость, сложность реализации и определяется на основе долларовой стоимости. Следовательно, она также не сможет заменить доллар [3].

Наиболее благоприятная валюта уже создана – Биткоин. Это пиринговая платёжная система, использующая одноимённую расчётную единицу и одноимённый протокол передачи данных

В разных странах отношение к системе «Биткоин» сильно различается.

Китай решил перейти от политики «приручения» цифровых валют к политике «лидерства». В марте 2017 года Народный банк Китая заявил о том, что запускает проект создания собственной цифровой валюты, которая будет обращаться наряду с официальным юанем.

В Японии Биткоин является законным платёжным средством с налогом на их покупку.

1 апреля 2017 года в мире цифровых денег произошло очень важное событие: парламент Японии принял закон о криптовалютах, проект которого разработан японским финансовым регулятором. По новому закону биткоин и другие криптовалюты получили статус обычных денег, обращающихся в стране наряду с иеной [4].

В Таиланде обмен биткоинов не попадает под тайское валютное законодательство, биткоины можно обменять на иностранную валюту и лицензия в этот момент нужна.

В США биткоины считают «виртуальной валютой». 25 марта 2014 года Служба внутренних доходов США выпустила руководство по налогообложению операций с биткоинами и другими виртуальными валютами, которые рассматриваются как имущество.

Популярность биткоина в России не повсеместна. В январе центральный банк предупредил, что правительство будет расценивать любое использование биткоина как потенциальное отмывание денег или финансирование терроризма. Однако месяцем позже власти смягчились на данный момент на территории России биткоинами можно расплатиться за покупку товаров на некоторых сайтах, а также в нескольких магазинах и отелях. В глобальном рейтинге по количеству пользователей биткоина Россия занимает пятое место.

Многие пытаются провести корреляционные зависимости между биткоином и другими активами. Самыми популярными активами выступали доллар США, золото, а также нефть.

При взаимодействии Биткоина с Долларом, заметен небольшой участок положительной корреляции в районе лета прошлого года. При этом если посмотрим подробнее, то чаще всего мы увидим отрицательную корреляцию. Единственное, когда мы можем найти хоть какие-то зависимости, это в периоды резкого ослабления или укрепления доллара.

Еще один распространенный актив – это золото. В данном случае можно увидеть периоды очень высокой корреляции и моменты ее полного отсутствия. Причем понять зависимость смены этой тенденции пока невозможно, так как это совершенно разные активы.

Значительная корреляция происходит так же между биткоином и нефтью. Рынок нефти и золота похожи в вопросах зависимости от уровня спроса и курса доллара, но при этом сильно отличаются по целевому назначению [1].

Основание и существование банка развития БРИКС является главным нормативным актом на пути продвижения заката доллара США в качестве международной валюты.

Кроме того, биткоинам и его аналогам, для того чтобы серьезно претендовать на место долларов или евро, критически не хватает массовости. На сегодняшний день добыто почти 13,5 млн биткоинов – ничтожно маленькая сумма для мировой экономики. Так что пока угрозы для национальных валют биткоин не несет, но стать достойным средством платежа вполне может.

В любом случае создание наднациональной валюты связано с огромными трудностями, и даже в случае ее появления новая денежная резервная единица не будет иметь широкого применения. На данном этапе развития современной экономике миру нужна такая валюта, которая бы находилась, за пределами современного индустриального общества. Создание такой валюты существенно стабилизирует мировую экономику и позволит многим странам использовать ее, как надежный ликвидный инструмент.

Литература

1. Международные валютно-кредитные отношения: учебник для вузов / Под ред. Л.И. Красавиной. – М.: Юрайт, 2014. – 543 с.

2. Вецько Е. Единая мировая валюта. Есть ли альтернатива доллару и евро? // УРА-Информ // URL: <http://ura-inform.com/ru/economics/2009/03/30/valjuta> (дата обращения: 10.04.2017)
3. Вопрос создания новой резервной валюты обострился // РБК // URL: <http://top.rbc.ru/finances/27/03/2009/290289.shtml> (дата обращения: 10.04.2017)
4. Катасонов В. В Японии теперь частная цифровая валюта биткоин не хуже иены // Электронный журнал «Newsland»

Басюк С.Б.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Л.И. Пугина
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: sveta.bas.96@mail.ru*

Анализ организационной структуры управления предприятием (организацией) и разработка предложений по ее совершенствованию

ОАО «Муромский хлебокомбинат» существует с 1933 года.

Целью создания Открытого Акционерного Общества «Муромский хлебокомбинат» является объединение экономических интересов, материальных, трудовых и финансовых ресурсов его Учредителей и акционеров для осуществления хозяйственной деятельности, направленной на извлечение максимальной прибыли.

Предприятие является крупнейшим поставщиком хлебобулочных изделий своего региона.

Также предприятие ведет большую благотворительную деятельность.

В 2010 году руководство предприятия решило занять новую нишу торгового рынка и создало сеть магазинов о продаже макаронных и хлебобулочных изделий. Эти магазины похожи друг на друга по оформлению интерьера, товарных витрин, спецодежды продавцов и пр.

В современных условиях рыночных отношений перед руководством ОАО «Муромский хлебокомбинат» стоят качественно новые задачи, требующие от персонала предприятия интенсификации работы, постоянного повышения знаний, переоценки накопленного опыта, преодоления устоявшихся стереотипов. Как отмечают специалисты, переход к решению новых задач нередко встречает сопротивление консервативной части персонала. Работники опасаются подчас потери рабочего места, изменения специализации, монотонности новых условий труда, девальвации ценностей своей личности, её социального значения. Руководитель в таких условиях призван в большей степени, опираться на новаторские силы персонала предприятия, настойчиво учить сотрудников новым приемам выполнения служебных заданий, укрепляя их уверенность в возможности успешно решать новые и неординарные задачи, иными словами, управлять адаптацией персонала к новым условиям.

Вся продукция комбината подлежит обязательной сертификации. Сертификат соответствия гарантирует потребителю безопасность жизни и здоровья, гарантирует соответствие изделия нормам стандарта. Выдается сертификат на каждый ассортимент сроком на один год. Для покупателей составляется информационный листок, где указывается наименование изделия, масса, состав продукта, пищевая ценность, срок реализации с момента выемки из печи. Таким образом, предприятие стремится удовлетворять различные потребности населения, в том числе информационные.

ОАО «Муромский хлебокомбинат» производит:

- 1) выпуск хлеба и хлебобулочных изделий 26 тн. в сутки, в том числе:
 - 18 тн. в сутки ржаного формового хлеба или 558 тн. в месяц;
 - 6 тн. в сутки сортового хлеба или 186 тн. в месяц;
 - 2 тн. в сутки бараночных изделий или 62 тн. в месяц.
- 2) выпуск макаронных изделий 4 тн. в сутки или 124 тн. в месяц (в настоящее время не выпускаются из-за отсутствия денежных средств);
- 3) выпуск кондитерских изделий 2,3 тн. в месяц, в том числе:
 - мучнистые - 1,6 тн. в сутки или 22,4 тн. в месяц;
 - сахаристые - 0,7 тн. в сутки или 9,8 тн. в месяц.

В целом, объемы выпуска хлебобулочной продукции растут в течении года. Связано это со многими факторами, одним из которых является гибкая система скидок в зависимости от количества выбранной продукции за предыдущий месяц при условии полного погашения долга.

Все это стало возможным благодаря работе новой высокопроизводительной линии по производству белых сортов хлеба.

Рост объемов продукции связан также и с конкурентными преимуществами ОАО «Муромский хлебокомбинат», которыми являются:

— наличие эффективного собственника, крайне заинтересованного в результатах деятельности хлебозавода, способного инвестировать средства на развитие производства;

— хорошее качество выпускаемой продукции;

— оригинальная технология закваски ржаного хлеба;

— отсутствие промышленных улучшителей теста;

— использование в производственном процессе экологически чистой артезианской воды из собственного источника;

— хорошо отлаженная система контроля качества поступающего сырья и готовой продукции;

— гибкая система скидок;

— наличие отлаженной системы продвижения товаров на рынке и др.

В целом можно сделать вывод, что предприятие ОАО «Муромский хлебокомбинат» работает рентабельно, руководство предприятия старается развивать и улучшать производство, эффективно реагируя на изменения рыночной экономики.

Литература

1. Виханский, О.А Наумов, А.И. Менеджмент: учебник / О.А Виханский, А.И. Наумов. - М.: Экономистъ, 2007. – 21 с.

2. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ТКВелб, Издательство Проспект, 2005. - с215-227, 296-307.

Вартанян А.А.

Научный руководитель: к.э.н., доцент О.А. Сычёва

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

Анализ состояния безработицы и занятости населения в Российской Федерации

Безработица это одна из немногих тем, которая касается каждого. Окончив институт, мы первым делом начнем поиски работы, поэтому данная тема не теряет своей актуальности. Безработица «сопровождает» всякое развитое и развивающееся государство в условиях рыночной экономики.

Безработица – это такое социально-экономическое явление, при котором часть взрослого трудоспособного населения, не имеет работы и активно ее ищет.[1]

Согласно определению Международной организации труда, человек в возрасте 10-72 лет (в России, по методологии Росстата, — 15-72 лет [2]) признаётся безработным, если на критическую неделю обследования населения по проблемам занятости он одновременно:

- Не имел работы
- Искал работу
- Был готов приступить к работе

Обучающиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

Уровень безработицы — **отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности экономически активного населения соответствующей возрастной группы, %.** [3]

Он измеряется в процентах и рассчитывается по формуле:

$$u = \frac{U}{L} * 100 \% , \text{ где} \quad (1)$$

u- уровень безработицы

U – число безработных

L – рабочая сила (занятые и безработные)

Безработица бывает следующих видов [4]:

– Фрикционная безработица **включает работников, которые ищут работу или ждут её получения в ближайшем будущем. Это время между увольнением с одного места работы и поступлением на другое. Ее причина - естественное передвижение трудовых ресурсов между фирмами, отраслями, регионами. Фрикционная безработица длится от 1 до 3 месяцев.**

– Структурная, она вызвана действием научно-технического прогресса и структурными сдвигами в экономике. Под влиянием научно-технического прогресса одни отрасли отмирают, в то же время появляются новые производства и отрасли. Соответственно изменяется структура спроса на рабочую силу. Структурная безработица может возникнуть из-за территориальных диспропорций. Структурная безработица длится от одного месяца до года.

– Циклическая безработица – результат экономического спада и депрессии. При уменьшении совокупного спроса занятость сокращается, а безработица растет и охватывает все отрасли национальной экономики. В отличие от других видов безработицы, она характеризуется абсолютным превышением численности безработных над количеством вакантных рабочих мест. В условиях полной занятости циклическая безработица равна нулю.

– **Сезонная безработица - следствие сезонных колебаний спроса на рабочую силу. Она обусловлена особенностями производства в сельском и лесном хозяйстве, рыболовстве, строительстве.**

– **Застойная безработица - результат перенаселения, избытка рабочей силы. Она охватывает наиболее неквалифицированных работников и может длиться годами.**

По данным Росстата на январь 2017г. численность рабочей силы по России составила 76,1 млн. человек или 52% от общей численности населения страны, в их числе 71,8 млн. человек были заняты в экономике и 4,3 млн. человек не имели занятия, но активно его искали (то есть считались безработными). Уровень занятости населения в возрасте 15-72 лет составил 59,1%, уровень безработицы – 5,6%. В государственных учреждениях службы занятости населения зарегистрированы в качестве безработных 0,9 млн. человек. Надо отметить, что уровень безработицы в последние два года почти не менялся (в 2015г. в среднем 5,5%, в 2016г. в среднем 5,6%).

Традиционно в России наиболее занятыми являются мужчины (51,4%). Уровень занятости городских жителей больше уровня занятости жителей села на 16%. В последние два года данный показатель заметно увеличился (в 2015г. составлял 13,2%, в 2016г. – 12,7% (по состоянию на январь 2015 и 2016 г.г. соответственно)).

В IV квартале 2016г. в организациях (без субъектов малого предпринимательства) численность выбивших работников превысила численность принятых работников на 163,7 тыс. человек (было принято 6,7% работников списочного состава, выбыло 7,2% работников списочного состава). Наиболее частая причина выбытия работников – увольнение по собственному желанию (более 70%).

Средний возраст безработных в январе 2017г. составил 36,9 года. Молодежь до 25 лет составляет среди безработных 19,8%, лица в возрасте 50-72 лет – 20,4%.

Наиболее распространенная продолжительность поиска работы составляет 12 месяцев и более (31,5%). Средняя продолжительность поиска работы безработными в январе 2017г. у женщин составила 7,9 месяца, у мужчин – 7,8 месяца. Безработица в значительной степени является застойной.

По данным проведенного обследования в январе 2017г. безработные использовали в качестве способа поиска работы в основном обращение к друзьям, родственникам, знакомым (69,6%), остальные обращались в службу занятости населения.

Если рассматривать уровень безработицы по субъектам Российской Федерации, то по данным на 2016г. наименьший уровень безработицы наблюдался в Центральном федеральном округе (3,5%). Здесь традиционно наименьший уровень безработицы. Наиболее высокий уровень безработицы наблюдался в Северо-Кавказском федеральном округе (11%). Данный регион традиционно имеет наибольший уровень безработицы, но с каждым годом данный показатель здесь понижается.

Во Владимирской области уровень безработицы на 2016г. составлял 5,6%, что в целом соответствует уровню безработицы по стране (на 2016г. 5,5%), но значительно выше уровня безработицы по региону (на 2,5%).

Государство различными способами пытается снизить уровень безработицы. Одним из популярных методов является поддержание малого и среднего бизнеса. Предприниматели могут рассчитывать на получение различных грантов, компенсацию кредитов, ранее полученных на развитие бизнеса. Программа включает возможность бесплатных стажировок, переквалификации кадров, бесплатной помощи в ведении бухгалтерского и налогового учета и т.д. Также стала востребованной выдача целевых направлений предприятиями на обучение нужных им специалистов. В таком случае студенты вузов уже в процессе обучения знакомятся с конкретным предприятием и работой на нем, а по окончании вуза имеют стабильную работу. Благодаря сети Интернет появилась возможность работы на дому, удаленно от офиса. Это удобно как подработка студентам, женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, инвалидам и людям с ограниченными возможностями. Осуществляются программы «Земский доктор» (переезд квалифицированных врачей в сельскую местность с хорошей заработной платой и подъемным 1 млн. рублей на строительство или приобретение дома), «Молодой специалист в селе» (поддержка молодых учителей) и другие.

Для снижения уровня безработицы, было бы целесообразно в обязательном порядке распределять всех выпускников вузов на работу по направлениям в различные организации, как это было во времена бывшего СССР. Необходимо поднять авторитет биржи труда, а она в свою очередь должна интенсивнее способствовать трудоустройству граждан и их переквалификации.

Литература

1. Безработица – <http://investments.academic.ru>
2. Федеральная служба государственной статистики – <http://www.gks.ru>
3. Уровень безработицы – <http://www.grandars.ru>
4. Безработица – <http://studopedia.ru>

Виноградова Н.А.

Научный руководитель: к.э.н., доцент В.В. Федина

Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет

имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23

E-mail: na.vinogradova@yandex.ru

Исследование состояния, проблем и перспектив развития противопожарной службы во Владимирской области

Ежегодно в России пожарами наносятся ущерб не только населению, объектам инфраструктуры, но и повреждаются миллионы гектаров леса. Пожары уносят множество жизней, приносят материальный ущерб, поэтому в России сейчас уделяется большое внимание развитию противопожарного нормирования.

Пожар — неконтролируемое горение вне специального очага, угрожающее жизни, здоровью, имуществу людей или экологии. Пожары бывают случайные и созданные умышленно — поджоги. Поджоги могут совершаться с целью вредительства, а также могут быть следствием психиатрического заболевания.[1]

Основные статистические данные по пожарам, произошедшим в России, приведены в таблице 1 [2].

Таблица 1

январь-июнь 2016 г	
Количество пожаров, единиц	67864
Материальный ущерб от пожаров, тыс. руб. (в целых)	5266678
Погибло при пожарах, человек	4549
Травмировано при пожарах, человек	4997
2015 г.	
Количество пожаров, единиц	146209
Материальный ущерб от пожаров, тыс. руб. (в целых)	22870367
Погибло при пожарах, человек	9419

Статистические данные по пожарам

Травмировано при пожарах, человек	10977
2014 г.	
Количество пожаров, единиц	153002
Материальный ущерб от пожаров, тыс. руб. (в целых)	18723313
Погибло при пожарах, человек	10253
Травмировано при пожарах, человек	11089

В ходе исследования была проанализирована деятельность федерального государственного казенного учреждения "11 отряд федеральной противопожарной службы по Владимирской области". С каждым годом в учреждение поступает улучшенное пожарно-техническое вооружение, предназначенное для поиска, спасения людей при пожарах и аварийных ситуациях, и их эвакуации в безопасное место. Это оборудование должно обеспечивать безопасную работу личного состава подразделений, сохранение жизни и здоровья спасаемых, отвечать требованиям соответствующих ГОСТ и технических условий. Регулярно проводятся мероприятия по профилактике пожарной безопасности в школах, институтах и детских садах, а так же на различных предприятиях. Сотрудники ФГКУ "11 ОФПС по Владимирской области" ежегодно проходят служебную переподготовку для более эффективной работы в учреждении.

Организация создана в целях обеспечения профилактики пожаров и их тушения в населенных пунктах о. Муром и Муромского, Меленковского и Селивановского районов.

Основные статистические данные по пожарам, произошедшим в о. Муроме, Муромском, Меленковском и Селивановском районе, приведены в таблице 2.[3]

Таблица 2

Статистические данные по пожарам

Показатели	Годы		
	2014 г.	2015 г.	2016
Произошло пожаров	352	268	192
Погибло людей на пожарах, всего (чел.)	56	42	31
Травмировано людей на пожарах, всего (чел.)	48	36	24
Спасено людей на пожарах, всего (чел.)	256	245	229
Материальный ущерб от пожаров, всего (млн. руб.)	51,8	20,5	14,7

На территории Владимирской области каждый год в среднем происходит около 1500 пожаров. Следствием этих пожаров является: гибель людей около 150 человек, а также материальный ущерб, который составляет около 200 миллионов рублей. Большая часть пожаров, а именно 70% от общего количества, приходится на жилой сектор, на объекты муниципальной собственности - 4%. При пожарах в жилых домах погибают около 92% от общего количества погибших.

Во Владимирской области не осуществляется необходимый уровень пожарной безопасности граждан, о чем свидетельствуют приведенные выше факты. Поэтому необходимо наладить согласованность между территориальными органами, органами администрации области и органами местного самоуправления, создать условия пожарным подразделениям для обеспечения их прибытия к любому объекту населенного пункта Владимирской области в установленные сроки.

Для достижения основной цели должны решаться следующие задачи:

- разработать единую политику по вопросам технической оснащенности подразделений пожарной охраны на территории Владимирской области;
- усовершенствовать материально-техническую базу пожарных подразделений на территории Владимирской области;

- создать условия для подготовки и аттестации личного состава и пожарных подразделений в целом на проведение аварийно-спасательных работ;
 - разработать единую кадровую политику, обеспечивающую пожарную охрану Владимирской области высококвалифицированным руководящим составом и начальствующим составом среднего звена
 - создать необходимые условия для развития пожарно-прикладного спорта.
- Ожидаемые результаты реализации мероприятий:
- уменьшение пострадавших при пожарах на 10 - 15%, сокращение материальных потерь от пожаров на 20-25%;
 - увеличение прикрытия территории области на 20%;
 - усовершенствование защиты населения и территорий, снижение ущерба от чрезвычайных ситуаций;
 - обеспечение эффективного поиска пострадавших при чрезвычайных ситуациях.

Литература

1. Пожар - [<https://tradio.wiki>]
2. МЧС России - [<http://www.mchs.gov.ru/activities/stats/Pozhari>]
3. МЧС Владимирской области - [<http://33.mchs.gov.ru>]

Гаибова Л.А.

*Научный руководитель: преподаватель Н.А. Лобанова
Муромский колледж радиоэлектронного приборостроения
Владимирская область, г. Муром, ул. Комсомольская, д.55
E-mail: mtrp@narod.ru*

Тайны финансовых пирамид С. Мавроди

Вопрос причин образования финансовых пирамид довольно актуален в наше время, так как, по подсчетам социологов, число обманутых вкладчиков с каждым годом увеличивается в несколько раз.

Целью исследовательской работы «Тайны финансовых пирамид С.Мавроди» является выявление причин и последствий возникновения финансовых пирамид (на примере финансовых пирамид С.Мавроди).

Основные задачи данной работы:

1. Охарактеризовать понятие, виды и сущность финансовых пирамид;
2. Выявить причины возникновения финансовых пирамид в России;
3. Охарактеризовать последствия образования финансовых пирамид на примере «пирамид» С.Мавроди.

Рассмотрим сущность понятия «финансовая пирамида».

«ПИРАМИДА» - способ наживы, применяемый финансовыми пирамидами и состоящий в том, что поступления денежных средств от продажи компании ценных бумаг вовлекаемых в аферу лицам, образующим нижние слои «пирамиды», частично выплачиваются в виде дивидендов тем лицам, которые ранее приобрели ценные бумаги и образуют верхние слои «пирамиды», а частично идут на неумную рекламу и в доход финансовой компании [1].

Основными причинами возникновения финансовых пирамид являются следующие:

1. Отсутствие законодательных норм, регулирующих деятельность подобных структур.
2. Улучшение благосостояния населения, снижение уровня инфляции, стабилизация экономики. У граждан появляются свободные средства, и они начинают искать им применение.
3. Наличие в стране свободного рынка ценных бумаг;
4. Недостаточная информированность и финансовая грамотность населения.
5. “Обычная жадность и жажда быстрой наживы” (С.Мавроди) [2]. Каждый хочет быстро разбогатеть, при этом, не задумываясь о происхождении денег.

Финансовые пирамиды – явление не новое. Первые предприятия пирамидального типа появились еще в XVII веке на территории Англии и Франции. Компания Южных морей, не только просуществовала 10 лет, но и стала самым крупным кредитором Англии. В США первая пирамида возникла в 1919 году эмигрантом из Италии Чарльзом Понци.

Самой крупной и известной финансовой пирамидой в России является «МММ» Сергея Мавроди, рухнувшая в 1994 году.

В 1989 году основал кооператив «МММ». Это была крупнейшая в истории финансовая пирамида.

Суть системы «МММ» основана на том, что участник, зарегистрировавшийся в системе, приобретает валюту «Мавро» по одной стоимости, а, спустя некоторое время, этот же участник реализует валюту уже по многократно возросшему курсу. Высокий процент ставок по вкладам обеспечиваются постоянным притоком денежных средств от участников, только что вступивших в проект.

С развитием современных технологий финансовые пирамиды переместились на просторы Интернета. Находясь в международном розыске по линии Интерпола, Сергей Мавроди создал фондовую биржу, теперь уже всемирную – виртуальную фондовую биржу Stock Generation, которая была зарегистрирована в одной из стран Карибского бассейна. По официальным данным менее чем за год работы пострадало порядка 275 тыс. человек (в основном граждане США и Западной Европы).

10 января 2011 года Сергей Мавроди объявил в своем блоге о намерении создать новую финансовую пирамиду МММ-2011. 16 июня 2012 года Мавроди объявил «вкладчикам» о

закрытии МММ-2011, в связи с тем, что денег на выплаты не хватает. Еще одна пирамида рухнула.

30 июля 2012 года Мавроди начал призывать людей к вступлению в новую пирамиду МММ-2012. Так же существует МММ-2016.

Почему люди по-прежнему верят в финансовые пирамиды С.Мавроди?

Следует понимать, что 20% в месяц и 500% в год – это нереальные дивиденды, поскольку ни один вид коммерческой деятельности не приносит такого дохода. Первые вкладчики «пирамиды», действительно, имеют шанс получить прибыль за счет средств новых вкладчиков. Как только поток новых вкладов уменьшается, «пирамида» рушится и имеется реальная возможность не получить ни только дивиденды, но и вложенные деньги.

Таким образом, можно отметить, что финансовые пирамиды являются чрезвычайно распространенным по всему миру явлением, приносящим огромные убытки вкладчикам. В целом, проблема финансовых пирамид должна решаться не только на государственном уровне, но и на уровне каждого индивида, поскольку успешная деятельность этих компаний зависит от осведомленности вкладчика и его желания заработать наибольшее количество денег.

Литература

1. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - 2-е изд., испр. – М.: ИНФРА-М, 1999.
2. <http://fincle.ru/finansovyie-piramidy.html> (дата обращения: 13.10.2016).
3. <http://www.skopin.net/m-articles/6582> (дата обращения: 14.10.2016).

Головина П.Д.

*Научный руководитель: преподаватель Н.А. Лобанова
Муромский колледж радиоэлектронного приборостроения
Владимирская область, г. Муром, ул. Комсомольская, д.55
E-mail: mtrp@narod.ru*

Определение наиболее выгодных для населения вкладов в банках

В настоящее время банки приобрели статус одного из центральных звеньев системы рыночных структур. Развитие их деятельности - необходимое условие реального создания рыночного механизма. Это банки, присущие любой экономической формации, занимающиеся кредитованием и финансированием промышленности и торговли за счет денежных капиталов, привлеченных в виде вкладов и путем выпуска собственных акций и облигаций.

Депозиты достаточно простой инструмент инвестиций и традиционно являются популярным среди частных инвесторов в России. К тому же, высока защита средств от инфляции.

Специфика кредитной организации состоит в том, что основная часть ее ресурсов формируется за счет не собственных, а привлеченных (заемных) средств. Привлеченные средства покрывают до 90 % всей потребности в денежных средствах банка. Роль привлеченных средств исключительно высока, так как, мобилизуя временно свободные средства физических и юридических лиц на рынке кредитных ресурсов, коммерческие банки с их помощью удовлетворяют потребность народного хозяйства в дополнительных оборотных средствах, способствуют превращению денег в капитал, обеспечивают потребности населения в потребительском кредите.

Банковский вклад (или банковский депозит) - сумма денег, переданная лицом кредитному учреждению с целью получить доход в виде процентов, образующихся в ходе финансовых операций с вкладом. Операции, связанные с привлечением денежных средств во вклады, называются депозитными.

Отношения между сторонами регламентирует договор банковского вклада, в соответствии с которым одна сторона (банк), принявшая поступившую от другой стороны (вкладчика) или поступившую для нее денежную сумму (вклад), обязуется возвратить сумму вклада и выплатить проценты на нее на условиях и в порядке, предусмотренных договором.

Вкладчик – лицо, внесшее вклад; сторона по договору банковского вклада.

Вкладчик имеет право:

- перед заключением договора потребовать от банка информацию о его финансовом положении;
- требовать сохранности денежных средств;
- давать поручение банку об осуществлении расчетов по вкладу;
- потребовать возвращения суммы вклада по первому требованию в тех случаях, когда договор был заключен на условиях до востребования или по истечении срока договора;
- требовать уплаты банком процентов, предусмотренных в договоре;
- требовать сохранения тайны банковского вклада [1].

Вкладчиками банка могут быть граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, кроме того, несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет вправе самостоятельно, без согласия родителей, усыновителей и попечителей вносить вклады в кредитные учреждения и распоряжаться ими. Вкладчики могут иметь неограниченное количество вкладов в одном или нескольких банках и распоряжаться своими вкладами, а также получать доход и совершать безналичные расчеты в соответствии с договором вклада [2].

Процентная ставка по вкладу - это ставка, определяющая вознаграждение, которое получает клиент за размещение своих средств во вклад.

Сведения о вкладчиках, о вкладах и банковских счетах клиентов и банков-корреспондентов, а также об операциях по счетам составляют банковскую тайну.

Объектами настоящего исследования выступили следующие банки: «Совкомбанк», «Промсвязьбанк», «РоссельхозБанк», «Московский Индустриальный Банк», «Банк Траст».

Признак квалификации вкладов - по срокам депозита (от 6 до 9 месяцев – таблица 1, от 12 до 18 месяцев – таблица 2).

Таблица 1

Условия депозитных вкладов сроком 6-9 месяцев

Показатели / Банки	Совкомбанк «Максимальный доход»	Промсвязьбан к «Солидный процент»	РоссельхозБан к «Классический »	МИБ «Накопительный »
Процентная ставка (в год)	8.60%	8.25%	7.85%	8.00%
Минимальная сумма (руб.)	30 000	50 000	3000	3000
Срок вклада (мес.)	9 мес.	6 мес.	6 мес.	9 мес.

Таблица 2

Условия депозитных вкладов сроком 12-18 месяцев

Показатели / Банки	Банк Траст «Свои люди»	РоссельхозБан к «Амурский тигр»	Банк Траст «Всё включено +»	РоссельхозБанк «Накопительный »	МИБ «Классический»
Процентная ставка (в год)	9.40%	8.05%	8.65%	7.60%	8.50%
Минимальная сумма (руб.)	30 000	50 000	30 000	3000	30 000
Срок вклада (мес.)	12 мес.	18 мес.	12 мес.	18 мес.	12 мес.

Таким образом, так как все вклады застрахованы государством (в настоящее время 1,4 млн. рублей) можно выбрать самый выгодный вклад по процентной ставке, она является ключевым параметром, так как именно она определяет ваш доход от вложения средств на депозит. Чем выше процент по вкладу, тем большую сумму вы получите в конце срока от вложения.

Как видно из таблицы 1, наиболее высокодоходными вкладами на срок от 6 до 9 месяцев являются вклады: «Максимальный доход» Совкомбанка с процентной ставкой 8,6% и «Солидный процент» Промсвязьбанка с процентной ставкой 8,25%.

Таблица 2 показывает, что самыми высокодоходными вкладами на срок от 12 до 18 месяцев являются вклады Банка Траст, а именно депозит «Свои люди» с процентной ставкой 9,4% и «Всё включено +» с процентной ставкой 8,65%.

Литература

1. <http://dic.academic.ru/>
2. <http://www.bibliotekar.ru/index.htm>

Горшкова Ю.В.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Л.В. Майорова

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: julia.gorschkova2311@yandex.ru*

Рентабельность как основной показатель экономической эффективности деятельности промышленного предприятия

Эффективность производства представляет собой комплексное отражение конечных результатов использования всех ресурсов производства за определенный промежуток времени [1].

Эффективность производства характеризует повышение производительности труда, наиболее полное использование производственных мощностей, сырьевых и материальных ресурсов, достижение наибольших результатов при наименьших затратах [1].

Эффективность деятельности предприятия отражается во взаимодействии и эффективном использовании элементов системы, основной задачей которой обеспечение максимально возможного и стабильного функционирования предприятия.

Экономическая эффективность деятельности предприятия - это критерий его результативности за год. В нем находят отражение все положительные и отрицательные процессы, которые происходят в экономической, технической и социальной сферах деятельности, а также все частные и обобщающие показатели.

Главной целью исследования экономической эффективности является выявление сильных и слабых сторон предприятия и поиск пути совершенствования его деятельности.

В качестве показателя, обеспечивающего наиболее обобщающую оценку экономической эффективности деятельности предприятия, наиболее часто используется показатель рентабельности. Рентабельность означает доходность, прибыльность предприятия. Она рассчитывается путём сопоставления валового дохода или прибыли с затратами или используемыми ресурсами [2].

Рассмотрим экономическую результативность деятельности промышленного предприятия АО «МПЗ».

Таблица 1
Показатели рентабельности АО «МПЗ»

Показатели	2015 год	2016 год
Рентабельность продукции (%)	363,26	78
Рентабельность продаж (%)	10,39	2,41
Экономическая рентабельность (%)	24,74	4,22

Рентабельность продукции - отношение прибыли от продаж к полной себестоимости реализованной продукции. Этот показатель характеризует сумму прибыли, получаемую на 1 руб. полной себестоимости реализованной продукции, и определяется не только по всему объему, но и по каждому виду продукции [3]. Исходя из анализа отчета о финансовых результатах АО «МПЗ» рентабельность продукции за 2016 год упала на 285,26 п.п. относительно 2015 года и составляет 78 %. Это следствие сильного падения чистой прибыли на 172974 тыс. руб.

Рентабельность продаж - отношение прибыли от продаж к выручке от реализации продукции. Этот показатель характеризует долю прибыли в выручке (доходе от реализации продукции) [3]. Рентабельность продаж АО «МПЗ» за 2016 год составляет 2,41%. Сравнивая 2016 год и 2015 год наблюдается падение рентабельности производства на 7,98 п.п. Полученные коэффициенты и их динамика свидетельствует о том, что предприятие низкорентабельное.

Одним из синтетических показателей экономической деятельности организации в целом является рентабельность имущества или активов, который принято называть экономической рентабельностью. Это самый общий показатель, отвечающий на вопрос, сколько прибыли хозяйствующий субъект получает на 1 рубль своего имущества. За 2016 год этот показатель равен 4,22%, а за 2015 год 24,74%, также заметно, значительное падение показателя.

Из отчета о финансовых результатах также можно заметить снижение выручки на 119338 тыс.руб. и при этом увеличилась себестоимость продукции на 70338 тыс. руб.

По результатам работы АО «МПЗ» за 2016 год можно сделать вывод, что предприятие переживает тяжелые времена, существует проблема снижения рентабельности.

Для увеличения уровня рентабельности необходимо:

- увеличить объемы производства;
- снизить себестоимость продукции;
- соблюдать нормы запасов материальных ресурсов, незавершенного производства и готовой продукции;
- сократить время оборота основных фондов и оборотных средств;
- наиболее эффективно использовать основные фонды.

Низкая рентабельность предприятия вызвана уменьшением прибыли и увеличением себестоимости готовой продукции. При этом уменьшение себестоимости производства обеспечивает повышение прибыли, рост выручки - способствует наращиванию рентабельности.

Для эффективной работы предприятия, в первую очередь, необходимо эффективно управлять расходами. Управление расходами (затратами) — средство достижения предприятием высокого экономического результата. Целью управления расходами и себестоимостью продукции является обеспечение экономного использования ресурсов и максимизация отдачи от них [3].

Одним из методов снижения себестоимости продукции является введение на производстве строжайшего режима экономии на всех участках производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Экономия проявляется в снижении затрат материальных ресурсов на единицу продукции, улучшении качества работы (уменьшении брака), уменьшении расходов на обслуживание производства, также в сокращении затрат на управление.

Большой удельный вес в себестоимости продукции занимают материальные ресурсы, поэтому при незначительной экономии материалов, сырья, топлива, энергии при производстве продукции дает значительный эффект. Сырье и материалы входят в себестоимость изготавливаемой продукции с учетом расходов на перевозку, поэтому правильный выбор поставщиков материалов влияет на себестоимость продукции. Необходимо обеспечить поступление материалов от таких поставщиков, которые находятся на незначительном расстоянии от предприятия, а также перевозить грузы самым выгодным видом транспорта. Также при поиске поставщиков материальных ресурсов нужно обратить внимание на цену, качество материалов и сырья. Необходимо искать дешевые материалы, но, не снижая их качество.

Сокращение затрат на обслуживание производства и управление также снижает себестоимость продукции. Размер этих затрат на единицу продукции зависит не только от объема выпуска продукции, но и от их абсолютной суммы. Чем меньше сумма цеховых и общезаводских расходов в целом по предприятию, тем при прочих равных условиях ниже себестоимость каждого изделия.

Существенное направление повышения эффективности использования основных фондов – совершенствование их структуры. Поскольку увеличение выпуска продукции достигается только в ведущих цехах, важно повышать их долю в общей стоимости основных фондов [4].

Таким образом, для достижения высокого уровня рентабельности необходимо планомерно и систематически внедрять передовые достижения науки и техники, эффективно использовать трудовые ресурсы и производственные фонды.

Литература

1. Фролова, Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций. - Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2013. - Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m203/>

2. Юркова, Т.И., Юрков, С.В. Экономика предприятия [Электронный ресурс] – М.: ИНФРА-М, 2014. - 119 с. - Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/econ/econ086.htm>
3. Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации) / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. – М.: Дашков и К, 2013. - 372 с.
4. Горфинкель, В.Я. Экономика предприятия / В.Я. Горфинкель. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 663 с.

Демченко И.А.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: demcenko1995@yandex.ru*

Кадровый потенциал организации и основные направления его совершенствования

Персонал организации представляет собой сложное, многоструктурное образование и характеризуется численностью, структурой, профессиональной пригодностью, компетентностью. Количественные характеристики - это численность персонала, требующаяся для достижения целей деятельности организации. Обычно необходимое количество работников рассчитывается методами статистики, экспертных оценок, расчета по нормам, обслуживания и пр. П. Друкер заметил, что «количество почти не имеет смысла по отношению к людям, обладающим знаниями. Их качество имеет большее значение» [1].

Современное управление стремится к развитию умственных, творческих, трудовых и предпринимательских способностей работника для достижения общей цели организации и удовлетворения их личных потребностей.

Управление персоналом охватывает широкий спектр функций:

1. Наем персонала;
2. Оценка персонала при приеме;
3. Трудовая адаптация и профориентация;
4. Мотивация трудовой деятельности персонала;
5. Организация труда и соблюдение деловой этики;
6. Управление стрессами и конфликтами;
7. Обеспечение безопасности персонала;
8. Обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров;
9. Управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением;
10. Управление поведением персонала.

Муромский филиал ОАО «Владпромжелдортранс» занимается железнодорожной перевозкой грузов для Муромских предприятий. В организации работает 69 человек, 50 из которых рабочие. В среднем на предприятии трудятся мужчины старше 35 лет имеющие среднее-специальное или высшее образование. Одно из основных требований при приеме на работу – опыт работы по специальности. Основным методом мотивации является денежное премирование.

Квалификация — один из основных критериев качества персонала, представляющая собой динамическую способность человека выполнять предусмотренные технологией трудовые операции или работу определенной сложности.

Квалификация характеризуется следующими признаками:

1. Глубокие общеобразовательные технические и профессиональные знания;
2. Соответствие профессиональным стандартам;
3. Мастерство и профессиональная подвижность.

Сейчас на всех предприятиях при работе с персоналом опираются на единые профессиональные стандарты. Профессиональный стандарт — это характеристика, необходимой работнику для осуществления профессиональной деятельности определенного вида. Разработка и введения профессиональных стандартов определена Указом Президента РФ № 597 от 7 мая 2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»[2].

С целью совершенствования кадрового потенциала организации целесообразно:

1. Провести переаттестацию работников, по результатам которой оптимизировать кадровый состав.

2. Создать систему стимулирования за предложения, связанные с разработкой новой технологии, продукции, новых рынков и др.

3. Предприятие должно заботиться о повышении уровня образования своих работников. Наилучшим подходом является обучение через деятельность, т.е. непосредственное вовлечение в решение реальных проблем.

4. Продвижение сотрудников на основе их компетентности, что позволит обеспечить постоянный приток в организацию высококвалифицированных и талантливых технических специалистов и административных работников.

Литература

1. П. Друкер Практический менеджмента - Манн, Иванов и Фербер, 2015
2. https://ru.wikipedia.org/wiki/Профессиональный_стандарт

Дикова М.В.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент И.В. Терентьева
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: dikova.mariya@yandex.ru*

Управление бюджетными рисками муниципального образования (на примере округа Муром Владимирской области)

Внедрение системы управления бюджетными рисками невозможно без необходимых процедур, приемов, мер, которые позволят в определенной степени спрогнозировать вероятность наступления рисков событий с целью минимизации бюджетных потерь, т.е. повысить эффективность бюджетного управления в борьбе с рисками.

В качестве основных элементов системы управления бюджетными рисками необходимо выделить следующие: субъект и объект управления, цель и этапы управления, а также способы и методы управления рисками.

Основной целью управления бюджетными рисками служит идентификация, оценка и минимизация влияния рисков на формирование доходов и финансирования расходов бюджета при условии предельного уровня исполнения бюджетного процесса требованиям бюджетного законодательства.

Важнейшими субъектами управления бюджетными рисками являются руководители и сотрудники соответствующих структурных подразделений различных уровней органов государственной власти, органов местного самоуправления, соответствующие органы финансового контроля, отвечающие за контроль исполнения законодательства.

Объектами управления бюджетными рисками являются доходная и расходная части бюджета. Регулирование ими осуществляется непосредственно через управление экономическими отношениями, возникающими в процессе формирования и исполнения бюджета.

Проведенный анализ бюджетных рисков округа Муром по методике Ю.И. Черкасовой, С.Н. Макаровой и Г.П. Гордеевой показал, что доходы бюджета округа Муром за 2009–2015 гг. были исполнены при риске 53,3%. Следовательно, за исследуемый период риск доходной части бюджета округа соответствовал высокому уровню. Обращает на себя внимание то, что высокие риски недополучения доходов имеют оба местных налога (земельный налог, налог на имущество физических лиц), что негативно сказывается на собственной доходной базе бюджета муниципального образования.

В целом за исследуемый период риск расходной части бюджета округа (46,7%) соответствует высокому уровню недофинансирования расходов. Высокий уровень риска расходов бюджета округа выявлен по социально-значимым направлениям, таким, как образование, культура, социальная политика, ЖКХ, что обусловлено, прежде всего, поставленными вышестоящими органами власти задачами, которые ложатся дополнительной нагрузкой на расходы местных бюджетов при отсутствии достаточного финансового обеспечения.

Воспользовавшись методикой Н.П. Паздниковой и С. Е. Шипицыной было получено, что в прогнозируемом периоде фактическая величина дефицита бюджета округа не превысит 151 млн. руб. с вероятностью 91%.

Используя методику Н.И. Яшиной было зафиксировано, что исполнение бюджета по доходам и расходам незначительно отклоняется от плановых показателей. Уровень риска исполнения бюджета по доходам является низким, по расходам в 2013-2014 годах - низким, а в 2015 г. - средним/умеренным (коэффициент вариации превышает 5%).

Применив методику Н.П. Паздниковой и А.А. Кочаряна было установлено, что риск недополучения доходов в прогнозном периоде составит 105,83 млн. руб. или 6% от общей суммы запланированных поступлений. При этом наибольшие потери бюджета наблюдаются по

такому источнику доходов, как безвозмездные поступления (99,77 млн. руб.). Однако органы местного самоуправления практически не имеют возможности снизить бюджетные риски по данному источнику доходов, поскольку ежегодная величина безвозмездных поступлений определяется на федеральном и региональном уровне власти.

В системе методов управления бюджетными рисками на уровне муниципального образования существенная роль отводится внутренним механизмам их нейтрализации (методам защиты от рисков, методам снижения рисков и т.д.). Так, метод диверсификации применим только при управлении бюджетными рисками, связанными с размещением временно свободных средств бюджета на банковских депозитах, и долговыми рисками. Метод хеджирования также ограничен отсутствием необходимого правового обеспечения. Усложнен и метод страхования, поскольку в этом случае возникла бы ситуация перехода на более низкий уровень страховой защиты, недостаток в работе правовой базы и т. д. Внешнее финансирование, как метод управления бюджетными рисками снижает масштабы потерь и степень риска, но в то же время способствует возникновению других финансовых рисков – кредитных, валютных, инфляционных [2, 3].

Таким образом, наиболее применимы при управлении бюджетными рисками на уровне муниципального образования являются методы нормирования и резервирования. Остановимся на данных методах более подробно.

Метод нормирования базируется на определенных нормах – официально установленное обязательство придерживаться в дальнейшем согласованных количественных значений бюджетных показателей, например объема бюджетного дефицита, муниципального долга и т.п.

В России дефицит местного бюджета не должен превышать 10% утвержденного общего годового объема доходов бюджета (ст. 92.1 БК РФ). Предельный объем муниципального долга не должен превышать утвержденного общего годового объема доходов местного бюджета без учета утвержденного объема безвозмездных поступлений (ст. 107 БК РФ). Объем расходов на обслуживание государственного долга не должен превышать 15% объема расходов соответствующего бюджета (ст. 111 БК РФ) [1].

Метод резервирования заключается в создании резервов в целях компенсации ущерба при наступлении чрезвычайных и непредвиденных событий, а также используется для покрытия кассовых разрывов. Однако следует заметить, что данный метод является адаптационным, т.е. не уменьшает размер потерь бюджета, а лишь способствует более равномерному их распределению во времени.

Бюджетный кодекс РФ (ст. 81) предусматривает в расходной части бюджетов создание резервных фондов высших исполнительных органов государственной власти субъектов РФ, резервных фондов местных администраций (объемом не более 3% общего объема расходов бюджета округа). Средства фонда направляются на финансовое обеспечение расходных обязательств в неблагоприятные с экономической точки зрения периоды.

Применение вышеуказанных методов управления бюджетными рисками позволит обеспечить бюджетно-налоговую безопасность муниципального образования.

Литература

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 28.03.2017)
2. Муравьев С.Р. Формирование системы управления бюджетными рисками на уровне субъекта Российской Федерации // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011. – №23(116) – С. 40-46.
3. Горохова Д.В. Управление бюджетными рисками субъектов Российской Федерации: автореферат дис. ... канд. экон. наук. (08.00.10) / Горохова Дарья Викторовна; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва, 2013. – 24 с.

Дикова М.В., Климова А.В.
Научный руководитель: к.э.н., доцент А.В. Свистунов
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: dikova.mariya@yandex.ru
E-mail: Nastasyaklimova95@mail.ru

Курс рубля к доллару: тенденция его поведения на валютном рынке

Когда говорят, что курс рубля к доллару не изменяется, считают, что наша финансовая система устойчива. Это, мягко говоря, неправда: просто рубль падает в цене с той же скоростью, что и доллары, и евро.

Глобальная фаза падения курса рубля, как и других валют развивающихся экономик (Emerging markets, EM), началась в 2011 году. Рубль движется в фарватере мировых трендов, плюс на него, как на валюту сырьевой экономики, накладываются специфические факторы.

Доллар укрепляется, когда глобальный рост экономик слабый при преобладании дефляционных тенденций. Действительно, сегодня проблема низких темпов инфляции является головной болью для центробанков ведущих экономик (США, еврозона, Япония и т.д.). Дефляционные тренды являются следствием слабого спроса в развитых странах, перегруженных долгом.

Доминирующая сегодня теория «secular stagnation» предполагает сохранение низких темпов экономического роста и низкой инфляции в развитых экономиках на годы вперед. В этих условиях, EM продолжат терять темпы экономического роста и будут находиться в перманентном состоянии девальвации валют. И рубль не сможет оставаться в стороне от этих тенденций. Однако, если все страны подключатся к гонке девальваций, то в глобальном масштабе это будет игра с нулевой суммой (zero sum game), локально – перетягивание каната (временное наращивание конкурентоспособности странами с наиболее слабой валютой). Развивающимся экономикам, и особенно России, срочно требуются структурные реформы и перестройка модели экономического роста. Девальвация валют – лишь временное решение.

Но сегодня ключевой риск «гонки девальваций» заключается в Китае. В 2015 году Народный Банк Китая уже предпринял первую попытку снизить курс юаня к доллару, что привело к дестабилизации на глобальных финансовых рынках. Китай продолжает «охлаждаться» в рамках перестройки своей экономической модели, и, несмотря на уверения властей о нежелании дальнейшего снижения курса юаня, риски девальвации там остаются очень высокими [1].

Теперь обратим наше внимание на рынок нефти. С 1998 года, когда цена на «черное золото» упала до минимума в 12 долларов за баррель, начинается отсчет десятилетнего бычьего рынка, закончившегося во второй половине 2008 года при цене нефти в 147,27 долл. за баррель. Сейчас многие инвесторы задаются вопросом, было ли падение цен на нефть во второй половине 2008 года концом бычьего рынка 2000-х гг. или же только паузой в более длительном восходящем цикле? Как представляется, вероятно, нечто среднее. А именно, цены на нефть, на наш взгляд, не достигнут столь высоких значений, как в 2007-2008 гг., но и не упадут до минимальных уровней, а будут двигаться в сильном боковом тренде. В течение 2010 года нефть торговалась в узком коридоре 70-85 долл. за баррель 95% времени, несмотря на быстрый рост цен на другие «коммодитиз», расчеты за которые ведутся в долларах. ОПЕК считает этот диапазон «оптимальным» как для производителей, так и для потребителей нефти, и прикладывает все усилия, чтобы удержать цену в его пределах [2].

В настоящее время экономическая ситуация в США крайне нестабильна, в ближайшие месяцы она может перерасти в инфляционный взрыв. Уже сейчас от расчетов в долларах отказались 25 стран мира. Тенденция ускоряется, доллар уже получил свой период полураспада. Весь мир видит Соединенные Штаты большим банкротом.

В своем прогнозе американский валютный аналитик Даг Кейси предлагает назвать альтернативную доллару американскую валюту Fedcoin. Валютный эксперт предполагает, что в основе двойника доллара лягут технологии, которые используют создатели Bitcoin, и это позволит ФРС отслеживать каждую сделку с данной валютой [3].

Эксперты выделяют три основных сценария по поводу состояния рубля:

- оптимистический;
- тревожный;
- реалистичный.

Оптимистический сценарий

Если прислушаться к Правительству, то Россия на пути к восстановлению и экономического роста. Ожидается стабилизация цены на баррель нефти в странах Азии и Кореи, которая, вырастет до отметки 95 долларов, а доллар должен приобрести былую стоимость цены 30-40 рублей.

Процент ВВП изменится благодаря отмене экономических санкций, введенных западными государствами по отношению к России, что повлияет на повышение показателя на 0,3-0,6 %. Такие изменения ожидаются осенью 2017 года.

Тревожный сценарий

Обвалы нефтяного рынка только ухудшают ситуацию по стабилизации курса рубля в отношении с долларом. Если обратиться к статистическим данным, то можно сказать, что в 2016 году средний курс доллара по соотношению к рублю составлял 68 рублей, сейчас американский доллар стоит 65-75 рублей.

В планы нашего Правительства, по мнению некоторых аналитиков и экспертов, совсем не входит принятие мер по стабилизации национальной работы. Развитие экспорта – вот на что направляются усилия государства.

Реалистичный сценарий

Как показывают итоги голосования, проведенного 22 июня 2015 года, ЕС не отменят санкции против России. Можно уверенно сказать, что санкции не будут отменены и они останутся на сегодняшнем уровне. При возможном обострении с Украиной, которая активно развивается, санкции только усилятся.

Что касается цены на нефть, то при таком раскладе она останется прежней ценой 40-60 долларов за баррель. Уровень ВВП приблизится к нулю, а по мнению некоторых аналитиков и прогнозам Всемирного банка ВВП в России вовсе будет иметь отрицательный показатель [4].

Нефтегазовая экономика, по мнению многих экспертов, мешает России совершить качественную модернизацию. Зависимость от мировых цен на исчерпаемые ресурсы не позволяет выйти из структурного кризиса. Увеличение расходов на оборонный комплекс в совокупности с закрывающимися заводами гражданского сектора приводит к усугублению общеэкономической ситуации.

Ожидается, что наряду с традиционными интервенциями ЦБ в 2017 году Правительство РФ может прибегнуть к новым мерам укрепления национальной валюты. Развитие наукоемких отраслей экономики, пенсионная реформа, изменение налоговой политики, вероятно, позволят добиться стабилизации рубля [5].

Литература

1. Кризис рубля и валют развивающихся экономик / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.finam.ru/analysis/forecasts/krizis-rublya-i-valyut-razvivayushixsya-ekonomik>
2. Нефть и золото: цикл «против» эпохи / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://fortrader.org/opinion/neft-i-zoloto-cikl-protiv-epochi.htm>
3. Доллар в 2017 году ожидают серьезные потрясения / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://eer.ru/a/article/u123240/2016/12/21/57131>
4. Что будет с долларом в ближайшее время? Что будет с рублём? Прогнозы курса рубля и доллара на 2017—2018 год в России + свежие новости и мнения экспертов / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://richpro.ru/finansy/chto-budet-s-dollarom-v-blizhajshee-vremya-kurs-rublja.html#7>
5. Курс рубля и доллара в 2017 году – мнение экспертов / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://sovety-24.ru/ekonomika/kurs-rublya-i-dollar-v-2017-godu-mnenie-ekspertov>

Задверняк Д.С.

Научный руководитель: к.э.н., доцент А.Е. Панягина

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

Стратегический подход к развитию промышленного предприятия

Актуальность разработки стратегии развития предприятия обусловлена определяющей ролью стратегического управления для планомерного повышения эффективности хозяйственной деятельности. Практика свидетельствует, что организации, развитие которых подчинено тщательно проработанному стратегическому плану, оказываются более конкурентоспособными и устойчивыми. Представление о стратегическом планировании как элементе управления крупными корпорациями, является неверным. Вопросы формирования стратегии актуальны как для крупных, так и для малых предприятий, государственных учреждений и общественных организаций. В условиях возрастающей конкуренции, динамичного изменения потребительского спроса, ускорения инновационного процесса, обуславливающего неожиданное появление новых возможностей для бизнеса, слабой предсказуемости внешнеполитической и внешнеэкономической среды стратегическое планирование и управление становится для организации необходимым условием «выживания через развитие».

Слово «стратегия», как известно, происходит от греческого *strategia* – «искусство быть полководцем» [3]. Под стратегией развития российской промышленности понимают «взаимосвязанную по задачам, срокам осуществления и ресурсам совокупность целевых программ, отдельных проектов и внепрограммных мероприятий организационного, правового, экономического и политико-дипломатического характера, обеспечивающую эффективное решение проблемы динамичного развития авиационной промышленности» [3].

При определении стратегии фирмы руководство сталкивается с тремя основными вопросами, связанными с положением фирмы на рынке: какой бизнес прекратить; какой бизнес продолжить; в какой бизнес перейти. Первая область связана с лидерством в минимизации издержек производства. Вторая область выработки стратегии связана со специализацией в производстве продукции. Третья область определения стратегии относится к фиксации определенного сегмента рынка и концентрации усилий фирмы на выбранном рыночном сегменте [2].

По мнению автора, все многообразные стратегии, которые коммерческие и некоммерческие организации используют в реальной жизни, являются модификациями нескольких базовых стратегий, каждая из них эффективна при определенных условиях и состоянии внутренней и внешней среды [4].

Можно выделить четыре подхода к постановке системы стратегического планирования:

Первый подход - подход «сверху вниз». При его применении в условиях централизованного управления планирование выполняется высшим руководством компании. Если же имеет место децентрализованное управление, то основные направления деятельности разрабатывает первое лицо компании, руководствуясь соответствующими планами подчиненных подразделений. При этом планы подразделений сначала направляются в штаб-квартиру для анализа, а затем возвращаются назад в подразделения на модификацию.

При использовании второго подхода, снизу-вверх, высшее руководство не просто передает указания в подразделения, а использует при их формулировании запрошенные из подразделений разработки и планы. В них подразделениями фирмы представляется видение угроз, скрытых возможностей, сильных и слабых сторон, целей и мероприятий по их достижению, статистики по текущим и ожидаемым продажам, объемам прибыли, планам по завоеванию доли рынка, требования по объему необходимого капитала, потребности в персонале и т.п. Затем полученные материалы обобщаются на верхнем уровне управления. Недостаток такого подхода – в том, что большое количество запрашиваемых показателей может привести к чрезмерной детализации операционных мероприятий в ущерб основным целям и миссии компании.

Первый и второй подходы полярны, так как в процессе стратегического планирования возможен разрыв связей между уровнями управления, что существенно снижает их ценность.

Поэтому и возник третий подход, являющийся комбинацией первых двух. В процессе стратегического планирования линейные руководители штаб-квартиры компании и удаленных подразделений находятся в непрерывном диалоге, к которому также подключены функциональные руководители. Высший уровень управления по-прежнему задает направление деятельности. Положения о деятельности формулируются в обобщенном виде, чтобы при разработке стратегического плана подразделения могли проявить соответствующую гибкость.

Четвертый подход основывается на командной работе. Формируется коллектив разработчиков стратегического плана, который может выступать в виде группы, работающей на общественных началах (комитет по стратегическому планированию), или в форме отдельно созданного отдела по стратегическому планированию. Следует заметить, что данная схема содержит внутреннее противоречие: с одной стороны, мы пытаемся освободить подразделения от стратегической работы, с другой, - теоретические построения отдела стратегического планирования могут остаться невостребованными [1].

«Любой из подходов выводит на первый план личность лидера компании, способного объединить учредителей и исполнительную дирекцию компании», - говорит Александр Мартюшев [2]. - На мой взгляд, необходимо применять тот подход к проектированию системы стратегического планирования, который ближе всего самому лидеру, помогает ему сформировать, произвести оценку и формализовать личное видение будущего своей компании.

Безусловно, каждый из этих подходов имеет право на существование, и в определенных условиях он может оказаться более эффективным, чем остальные. Право выбора, в самом деле, остается за компанией и ее лидером.

В крупных организациях уровень управления во многом зависит от стиля стратегического управления. Обычно различают три таких стиля – жесткий финансовый, жесткий стратегический и гибкий стратегический. Выбор того или иного стиля или их сочетания зависит от требуемого планового воздействия. Например, для холдингов подходит гибкий стратегический стиль, характеризующийся концентрацией планового руководства на уровне холдинга, что четко проявляется в стратегическом планировании.

При наличии в организациях стратегий и программ инновационного развития, в ходе разработки которых уже были осуществлены определенные этапы (например, оценка технологического уровня организации или энергетическое обследование), не требуется вторичного проведения выполненных этапов. При этом ранее разработанные стратегии развития рекомендуется уточнить с учетом настоящих рекомендаций.

Для промышленных предприятий весьма актуальным является финансовое обеспечение стратегии развития, требующее согласования стратегии с программами деятельности предприятия, программами (проектами) инновационного и инвестиционного развития, финансовыми планами в целях достижения утвержденных в стратегии развития целей и задач, а также заявленных финансово-экономических показателей. Все цели и мероприятия, предусмотренные стратегией развития, необходимо увязать с источниками финансирования, бюджетными и внебюджетными (прежде всего, кредитными ресурсами).

По итогам определения необходимых мероприятий для достижения целей стратегии развития, а также необходимого объема финансирования соответствующих мероприятий предлагаю разработать план-график реализации мероприятий стратегии развития.

Литература

1. Минцберг Г., Куинн Дж. Б., Гошал С. Стратегический процесс: концепции, проблемы, решения. - СПб.: Питер, 2011. – 567 с.
2. Хангер Д. Основы стратегического менеджмента: учебник. - М.: Юнити-Дана, 2012. – 320 с.
3. Стефанков, И. О. Разработка инструментария стратегического развития промышленных предприятий в условиях политики импортозамещения [Текст] : дис. ... кандид. экон. наук / И. О. Стефанков. – Ростов-на Дону, 2015. – 204 с.
4. <http://www.gaap.ru>
5. <http://www.refmanagement.ru/ritem-4446-2.html>

Иванькина К.С.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Л.В. Майорова

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

Тенденции развития хлебопекарной промышленности

Одной из разновидностей пищевой промышленности является хлебопекарная промышленность, которая обеспечивает население продуктами первой необходимости. Так как хлеб является незаменимым продуктом в рационе почти каждого россиянина, то динамика производства данного продукта актуальная тема. В течении пяти лет произошел спад объемов производства хлеба. Это видно из рис. 1, который построен на основании данных Российского статистического ежегодника за 2016 год [1]. Объем выпуска хлебобулочной продукции за 5 лет сократился на 422 тыс. тонн хлеба. Это связано с популяризацией здорового образа жизни и демографическим спадом.

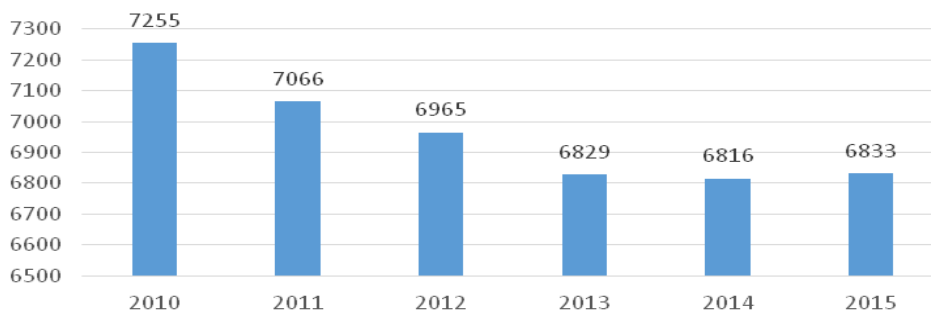


Рис. 1 – Данные о производстве хлебобулочных изделий в РФ, тыс. т

Снижение объемов производства наблюдается не во всех субъектах Российской Федерации. Рост объема производства хлебобулочных изделий в 2015 году наблюдается в следующих федеральных округах: Центральном, Приволжском, Уральском, Северокавказском, Крымском [1]. Долю каждого субъекта в общем производстве представлено на рис. 2. Большая часть хлебобулочных изделий производится в Центральном (29%) и Приволжском (20%) Федеральных округах.



Рис.2 – Данные о производстве хлеба и хлебобулочных изделий по субъектам РФ за 2015г., %

В Центральном Федеральном округе производство хлебобулочных изделий преобладает в Москве (426 тыс. тонн) и Московской области (423 тыс. тонн), это связано с большой численностью населения, проживающей на данной территории.

Спад объемов производства хлеба в РФ и рост объемов по разным субъектам РФ не поддается рациональному объяснению. Существует несколько факторов, которые влияют на такую динамику объемов производства.

Во-первых, это использование контрафактной муки, которая не отвечает стандартам хранения и технической обработки. Данная мука продается по более низкой цене и не отражается в официальной статистике, которую ведет Росстат. В 2016 году в стране произведено 9,7 млн т муки. Однако на рынке также присутствует до 38% его объема контрафактной, не учитываемой Росстатом муки, которая так же поставляется на рынок. Во-вторых, расширение теневого сектора производства хлеба. Данный хлеб производится без надлежащего контроля за качеством и без уплаты налогов (около 40%) [2]. В-третьих, развитие теневого сектора производства и сбыта хлебобулочных изделий небольшими предприятиями, стоимость которых значительно ниже, в связи с низкой технологией качества и уклонением от уплаты налогов. В связи с падением платежеспособности потребители вынуждены покупать данную продукцию. Основным фактором является то, что часть сетевых магазинов заказывают продукцию больше, чем нужно и поэтому часть нереализованной продукции возвращается производителю. В связи с этим производители несут убытки. В некоторых областях стартуют пилотные проекты, которые направлены на уменьшение нереализованной продукции.

На основании выше сказанного можно сделать вывод о том, что в последние пять лет наблюдается спад объемов производства хлеба и хлебобулочных изделий. Для того, что повысить объемы производства следует рассмотреть предпочтения потребителей (определить в каких товарах нуждается рынок и в каких количествах), бороться с теневым сектором.

Литература

1. Российский статистический ежегодник, 2016. — Режим доступа. — URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078
2. Квасова С.А. Повышение эффективности отечественных предприятий хлебопекарной промышленности и влияние ВТО // Управление экономическими системами. — 2013. — № 12. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.uecs.ru> (дата обращения 03.04.2017).
3. Лабур Е.А. Оценка и перспективы развития хлебопекарной отрасли России // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XVIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 3(18). URL: [http://sibac.info/archive/economy/3\(18\).pdf](http://sibac.info/archive/economy/3(18).pdf) (дата обращения: 03.04.2017)

А.П. Ижак

Научный руководитель – к.э.н. Свистунов А.В.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: nastia54-14@mail.ru*

Формирование концессионных соглашений и тенденции тарифообразования в жилищно-коммунальном хозяйстве

Концессионные соглашения в сфере жилищно-коммунального хозяйства – тема, которая на данный момент остро стоит в России. В настоящее время эта проблема очень актуальна, возникает много споров и недомолвок по данному направлению.

Внедрение концессионных соглашений в сферу жилищно-коммунального хозяйства является направлением модернизации данной сферы и ее развитием. Под концессией как одной из форм государственно-частного партнерства (ГЧП) понимается передача государственного имущества частному инвестору на основании заключенного на определенный срок договора. [1]

Внедрение концессионных соглашений в сферу жилищного коммунального хозяйства имеет как преимущества, так и недостатки. Так основными преимуществами являются:

- Улучшение качества обслуживания
- Приведение в порядок убыточных предприятий
- Привлечение высококвалифицированных специалистов
- Объект должен сохранить свое целевое назначение [3]
- К недостаткам можно отнести следующее:
- Отсутствие достаточно проработанной нормативной базы
- Отсутствие возможности контроля за выполнением указанных в концессионном соглашении условий
- Переход от одноставочного тарифа к двухставочному, так как в России отсутствует практика применения их на практике
- Высокие тарифы
- Для внедрения концессий необходимы тщательный подход и особые условия

Таким образом, можно сказать, что применение концессионных соглашений вызывает недоверие, из-за большого количества недостатков.

Так, например, считается, что переход от одноставочного тарифа к двухставочному принесет пользу, так как сделает расчеты платы за горячее водоснабжение более прозрачными. Но в России отсутствует практика применения двухставочных тарифов на практике, отсутствует хорошо разработанная нормативно-правовая база, а соответственно и возможность их регулирования.

Преимуществом одноставочных тарифов является простота расчета и применения.

Двухставочные тарифы в свою очередь образуются из двух составляющих: переменной (или привязанной к объему потребления) и фиксированной (или мощностной). В «мощностную» составляющую входят все затраты, не зависящие от объемов производства (заработная плата, аренда, и т.д.), то есть все те затраты, которые энергоснабжающая организация несет независимо ни от чего, а в «переменную» составляющую включаются все издержки зависящие от объемов производства (в первую очередь топливо). [2]

Также хотелось бы отметить то, что расчет по двухставочному тарифу происходит исходя из потребленного количества воды (или норматива), тарифа на холодную воду, тарифа на теплоэнергию и норматива расхода тепла на подогрев воды. Плата за горячее водоснабжение по двухставочному тарифу состоит из платы по компоненту «холодная вода в горячей воде» и «тепловая энергия в горячей воде».

Но остается неизвестным, откуда берутся данные тарифы, как они рассчитываются.

В России помимо начисления платы за коммунальные услуги по индивидуальным приборам учета ведется начисление платы по нормативам с учетом и без учета повышающего коэффициента.

Повышающий коэффициент начисляется в случае, если у жильцов нет индивидуального прибора учета, но есть возможность их постановки. Но это все не выгодно потребителям.

Так для общей выгоды и потребителя, и ресурсоснабжающей компании хотелось бы предложить введение повышающего коэффициента не на жильцов без индивидуального прибора учета, а на жильцов, которые потребляют объемы воды сверх нормы. Так для жителей будет стимул в экономии воды, а у ресурсоснабжающей компании будет возможность получать прибыль с тех кто потребляет сверх нормы. До внедрения концессионных соглашений в сферу жилищно-коммунального хозяйства коммунальные услуги были лишь социальной направленности, а соответственно получение прибыли было невозможно, что приводило данные предприятия в убыток. Но с внедрением концессий данная сфера стала коммерческо-социальной направленности, что дает возможность не только удовлетворять потребностям людей, но и получать прибыль.

Литература

1. ФЗ № 115 «О концессионных соглашениях»
2. Двухставочные тарифы в теплоснабжении: проблемы и перспективы. Ким А.А., ЗАО «Экспертная группа «КУТРИ»
3. Интернет портал руководителей предприятий жилищного и коммунального хозяйства «Управление ЖКХ»

Кириллов А.Д.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Л.И. Пугина

Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23

E-mail: oid@mivlgu.ru

Тенденции развития микро - и малых предприятий в Российской Федерации, проблемы и перспективы

Малый бизнес, во многих странах – особый пласт экономики. Развитие именно такого рода бизнеса служит основой для создания среднего класса в обществе. В ряде научных работ под малым бизнесом понимается деятельность, осуществляемая небольшой группой лиц, или предприятие, управляемое одним собственником. Как правило, наиболее общими критериями, на основе которых предприятия относятся к малому бизнесу, является:

- численность персонала;
- размер уставного капитала;
- величина активов;
- объем оборота (прибыли, дохода).

Малый бизнес содержит большой потенциал для оптимизации путей развития экономики и общества в целом. Характерной особенностью малого предприятия является высокая интенсивность использования всех видов ресурсов и постоянное стремление к оптимизации их количества, обеспечению их наиболее рациональных для данных условий пропорций. Практически, это означает, что на малом предприятии не может быть лишнего оборудования, избыточных запасов сырья и материалов, лишних работников. Данное обстоятельство является одним из важнейших факторов достижения рациональных показателей экономики в целом [2].

Кроме того, малый бизнес – это по сути то, что помогает регионам развиваться, ведь именно этот вид бизнеса порой определяет благосостояния регионов, так как приносит значительный доход в местные бюджеты. В свою очередь, малые предприятия весьма заинтересованы в тесном и эффективном сотрудничестве с органами власти на местах, т.к. большинство проблем развития малых предприятий связано именно с решением вопросов регионального и местного значения [1].

По данным Росстата, в России резко сократилось число малых предприятий. Специалисты, однако, утверждают, что реальную картину в сфере малого и среднего предпринимательства в настоящее время оценить невозможно. Только через год станет понятно, как бизнес пережил сокращение господдержки на фоне сложной экономической ситуации в стране. Причем объемы господдержки будут сокращаться и дальше. По словам заместителя исполнительного директора «Опоры России» Ивана Ефременкова, год назад государство выделяло на эти цели порядка 17 млрд рублей, в этом году — только 12 млрд рублей. Хотя некоторые эксперты и считают, что государство и не должно поддерживать малый бизнес деньгами, а лишь законодательно, ссылаясь на опыт Германии, где правительство долгое время финансировало развития малого предпринимательства на территории восточной ее части, хотя это и не принесло реальных результатов, но все же большинство склоняется к тому, что подобные действия государства серьезно ударят и по без того слабому и малозащищенному малому бизнесу [3].

В России предприятий малого бизнеса умирает значительно больше, чем появляется новых. На долю малого и среднего бизнеса в объеме ВВП в нашей стране приходится около 20%, в то время как за рубежом, только по малому бизнесу эта цифра достигает 50%.

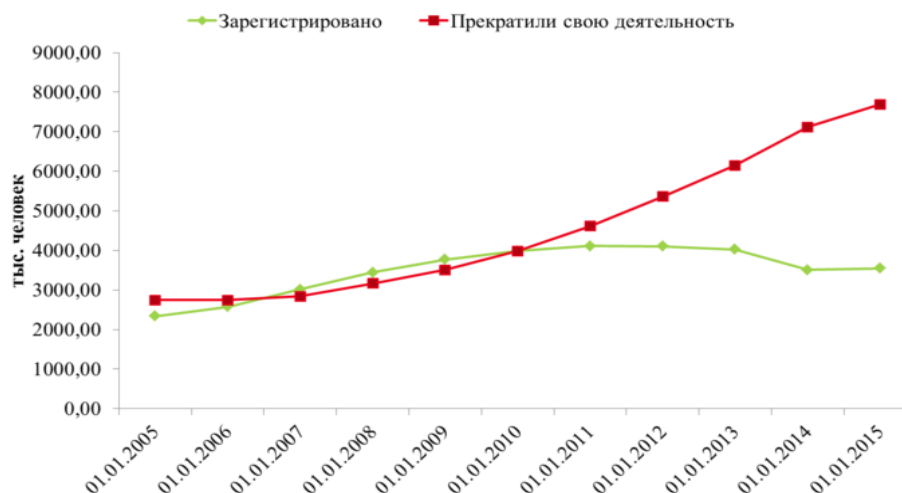


Рис.1 – Число зарегистрированных и прекративших деятельность индивидуальных предпринимателей и фермерских хозяйств, тыс. чел.

Основными проблемами развития малого бизнеса в России, согласно опросу KPMG - международной сети фирм, оказывающих аудиторские, налоговые и консультационные услуги, является:

- Ограниченный доступ к финансовым ресурсам;
- Плохой бизнес-климат;
- Кадровые ресурсы;
- Проблемы с доступом к рынкам сбыта;
- Высокие издержки.

На мой взгляд, действительно важными проблемами, требующими первоочередного внимания являются:

- Ограниченный доступ к финансовым ресурсам;
- Плохой бизнес-климат;
- Высокие издержки.

Рассматривая именно эти проблемы, становится понятно, что мешает бизнесу в России. Именно кредитный голод, деловой холод и нереально высокие издержки – это, к сожалению, наши реалии. По статистике, каждый второй предприниматель сталкивался с проблемой получения кредита или займа. Стоит упомянуть и о высоких ставках по этим кредитам даже в случае получения. Реальная же поддержка государства в этой сфере почти не видна, так как, по словам главы фонда содействию малого бизнеса «Опора России» Ефременкова: «... Финансовая господдержка достается лишь крайне малому числу предпринимателей: не больше 3%». Так же нельзя рассматривать эту проблему в отрыве от проблемы плохого бизнес-климата, ведь порой невозможность получения финансовой поддержки связана именно с бюрократией и низкой заинтересованности со стороны местного самоуправления. «Частота изменения законодательства: приходится тратить время на приведение своего бизнеса в соответствие изменившемуся законодательству, а не собственно на бизнес», — приводит KPMG комментарий одного из респондентов.

Еще в 2015 году президент Владимир Путин поручил разработку стратегии по поддержке малого и среднего бизнеса. Итоговый проект был представлен Минэкономразвития. Данная стратегия должна была разработана на срок до 2020 года и включала в себя такие основные элементы, как:

- Создание новых рыночных ниш для бизнеса
- Доступное финансирование
- Предсказуемая фискальная политика

Но как это достаточно часто бывает «бумажные» положения, несколько разошлись с реалиями. За более чем год реализации данных положений бизнес в России не стал более защищенным, о чем говорит реальная статистика на 2016 год, а именно лишь 3,4% малых

предприятий в России живет более трех лет, остальные закрываются раньше [3]. На мой взгляд, Россия – одна из немногих стран, где людей не нужно заинтересовывать работать на себя, в России есть лишь необходимость в создании адекватной нормативной базы, реально работающей системы поддержки сектора малого бизнеса и так же устранение бюрократических барьеров для бизнеса.

Литература

1. Волкова-Гончарова Т.А. Современная оценка экономического и налогового потенциала малого предпринимательства: региональный аспект/Волкова-Гончарова Т.А. - Логос, 2013. – 231 с.
2. Чеберко, Е.Ф. Основы предпринимательской деятельности. История предпринимательства: Учебник и практикум / Е.Ф. Чеберко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 420 с.
3. Ольга Волкова. Главные проблемы малого бизнеса [электронный ресурс] - <http://www.rbc.ru/economics/25/09/2015/560574bf9a7947d1198f6d29>

Климова А.В.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент А.В. Свистунов
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: nastasyaklimova95@mail.ru*

Проблема формирования налоговой политики и собираемости налогов налоговыми органами

В современных условиях формирование устойчивой, а главное эффективной налоговой политики является важной задачей для России. Влияние таких факторов, как геополитическая напряженность и введение санкционных ограничений со стороны ЕС и США, падение цен на нефть, ослабление рубля негативно сказалось на экономике России. Наметилась тенденция снижения ВВП в реальном выражении, резко ускорились инфляционная динамика и рост бюджетного дефицита. С одной стороны антикризисные меры на данном этапе должны включать поддержку бизнес-структуры посредством смягчения налогового бремени для освобождения рынка от монополий и стимулирования развития малых предприятий, а с другой стороны налоговая политика должна выступать как инструмент покрытия дефицита федерального и местного бюджета [3].

Одной из основных проблем налоговой политики на данном этапе является несбалансированность бюджетов. Собственных налоговых доходов регионов не хватает на покрытие расходных обязательств и на инвестиции. Обеспечение сбалансированности бюджетов можно достигнуть путем повышения качества налогового администрирования, сокращения налоговой задолженности, особенно по таким важным налогам как НДС, налог на прибыль организаций, налог на имущество организаций. Отсюда вытекает следующая проблема - необоснованная налоговая выгода при манипуляциях с налоговой базой.

За последние несколько лет федеральный уровень не может финансировать нижестоящие бюджеты в том же размере, острота проблемы только растёт в настоящее время. Поэтому опора на собственные доходы территориально бюджетов является необходимым ориентиром для развития регионов и снижения финансовой зависимости от федерального бюджета [1].

Ещё одной проблемой налоговой политики выступает высокая доля косвенных налогов. Они имеют регрессивный характер, так как не реализуют социальную функцию налогов и ведут к снижению жизненного уровня малообеспеченных слоев населения. По потребительским товарам физические лица являются основными носителями косвенных налогов. Таким образом, можно отметить, что прямое налогообложение в условиях современной России, во-первых, не обеспечит поступление налоговых доходов в полной мере ввиду масштабности теневого сектора, во-вторых, идет вразрез со сложившимся менталитетом граждан.

Санкционная политика в сторону России в очередной раз показала, как важна для макроэкономической стабилизации страны политика импортозамещения. Развитие аграрного комплекса не может существовать без поддержки государства через систему налогообложения. На долгосрочную перспективу развития государства необходимо скорректировать налоговую нагрузку на субъекты АПК.

Самой большой налоговой проблемой РФ является высокий уровень нагрузки на фонд оплаты труда для полностью законопослушного бизнеса в сочетании с неуплатой страховых социальных взносов многими другими предпринимателями. К основным причинам уклонения предприятий от уплаты налога можно отнести: тяжесть налогового бремени, узкие знания в области налогового законодательства, корыстный умысел предпринимателей, нежелание исполнять свои обязанности перед государством, последнее на прямую связано с ментальностью российского населения. Необходимо сделать так, чтобы уровень теневой экономики снижался, и тогда даже при уменьшении налогов можно будет собирать тот же объем поступлений.

К числу других проблем можно отнести сложный порядок учета и уплаты налогов, их сложную структуру, недостаточность четкости и ясности нормативных документов [2].

Добровольность уплаты должна достигаться на основании минимального уровня санкций ограничений, что позволяет сформировать в целом здоровую макроэкономическую среду. Важно продолжить работу не только по информированию потенциальных налогоплательщиков, но и развивать систему их консультирования, в целях повышения уровня налоговой культуры и соблюдения налоговой дисциплины. Стратегия по обеспечению исполнения налоговых обязательств, при их безусловной значимости, должна основываться не только на принуждении, выявление и наказание. Необходим также широкий спектр воздействия, который отразил бы такой же широкий спектр мотиваций, лежащих в основе решений налогоплательщика по соблюдению налогового законодательства, добровольности исполнения налоговых обязательств.

Также нестабильность российских налогов, постоянное изменение ставок и льгот играют негативную роль на пути развития государства. Нестабильность налоговой системы России это одна из важнейших проблем налогообложения.

Таким образом, необходимо соблюдать баланс между обеспечением поступления доходов в бюджетную систему Российской Федерации и поддержкой предпринимательской и инвестиционной активности, обеспечивающей налоговую конкурентоспособность страны на мировой арене.

Литература

1. Абашева Н.С. Роль налоговой политики в решении проблем сбалансированности бюджетов//Стратегии устойчивого развития современного общества: экономические, социальные, философские, политические, правовые тенденции и закономерности (материалы международной научно-практической конференции: в 3 частях). Изд. Академия управления. – 2016. – с. 3-5.
2. Степанова Я.А. Проблемы и перспективы развития приоритетных направлений налоговой политики Российской Федерации / Международный студенческий научный вестник / Изд. Общество с ограниченной ответственностью "Информационно-технический отдел Академии Естествознания" (Пенза) – 2015. – с. 364-365
3. Вылегжанина Е.В. Влияние современного экономического кризиса на экономику России // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 8 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/08/12360>

Кочеткова А.А.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Л.И. Пугина

Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23

E-mail: tanupia_@mail.ru

Система премирования работников на предприятии АО «ВМЗ» ТЭСЦ-5

На современном этапе особенности системы управления промышленными предприятиями тесно связаны с изменением стратегических ориентиров в их деятельности. Основными экономическими целями предприятия в рыночных условиях являются повышение эффективности производства, максимизация прибыли, завоевание новых рынков и удовлетворение потребностей коллектива.

В данной статье я рассматриваю тему «Совершенствование премирования работников на предприятии АО «ВМЗ» ТЭСЦ-5» актуальность, которой, основываясь на принципах выплаты заработной платы стимулирующего характера на основе показателей эффективности работы цеха и создание новой социально-корпоративной культуры Трубоэлектросварочного цеха №5.

Трубоэлектросварочный цех № 5 (ТЭСЦ-5) – один из крупнейших в России цехов по производству электросварных, обсадных водо-газо- и нефтепроводных труб различного диаметра.

В ТЭСЦ-5 с 01.10.2007 г. действует повременно-премиальная форма оплаты труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих, согласно присвоенным месячным окладам и часовым тарифным ставкам.

Часовые тарифные ставки рабочим устанавливаются согласно присвоенным разрядам по занимаемым профессиям по штатному расписанию. Месячные оклады руководителям, специалистам, служащим устанавливаются в соответствии с занимаемой должностью [2].

Также предусмотрены выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются согласно следующим действующим нормативным документам: Трудового Кодекса Российской Федерации, Коллективного договора АО «ВМЗ», Положения о системе оплаты труда и материального стимулирования рабочих АО «ВМЗ».

Выплатами компенсационного характера являются:

- оплата сверхурочных работ;
- оплата за переработку графика;
- оплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в праздничные дни и выходные дни;
- доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

Размер оплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается согласно Положению о системе оплаты труда и материального стимулирования рабочих ОАО «ВМЗ».

Выплатами стимулирующего характера являются:

- доплата за руководство бригадой;
- надбавка за профессиональное мастерство;
- доплата за ученую степень;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно следующим действующим документам: «Положение об установлении рабочим ВМЗ надбавок за расширение трудовых функций»; «Положение о системе оплаты труда и материального стимулирования рабочих ОАО «ВМЗ»; положения о премировании работников ТЭСЦ-5.

Система премирования работников ТЭСЦ №5 построена на следующих принципах премирования:

а) Принцип объективности: размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;

б) Принцип предсказуемости: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов его труда;

в) Принцип адекватности: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;

г) Принцип своевременности: вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее;

д) Принцип значимости: вознаграждение должно быть значимо для работника;

е) Принцип справедливости: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

ж) Принцип законности: порядок начисления и выплаты премии должен соответствовать требованиям законодательства РФ и другим нормативным документам [1].

Система премирования работников ТЭСЦ №5 построена на показателях эффективности (ПЭ) их работы, основанных на принципах премирования. Показатели эффективности рассмотрены по следующим направлениям - повышение производительности, повышение качества и сокращение затрат.

— Каждый ПЭ имеет свое весовое значение в общей сумме веса всех ПЭ, предусмотренных для структурного подразделения. Весовые значения ПЭ определяют степень их значимости для эффективной работы подразделения. Показатели премирования для каждого работника устанавливаются в соответствии с его основными функциями и задачами в структурном подразделении.

— Для каждого работника ТЭСЦ №5 определены ПЭ, на которые он оказывает непосредственное прямое или косвенное влияние. Определена степень влияния, отраженная конкретным размером премии за каждый ПЭ.

— Для всех показателей премирования устанавливаются критические, базовые и целевые значения:

а) критическим уровнем показателя премирования является значение, при котором выплата премии за показатель не производится;

б) базовым значением показателя эффективности является среднее достигнутое значение показателя премирования за предыдущие периоды, либо за базовый показатель принимается условие, при котором производится выплата базовой премии за показатель;

в) целевое значение показателя эффективности определяется исходя из достижимых целей, поставленных руководством для ТЭСЦ №5.

— Показатели премирования и их критические, базовые и целевые значения устанавливаются директором по направлению, согласовываются с цеховыми службами, с взаимодействующими дирекциями, дирекцией по персоналу и социальным вопросам, и утверждаются исполнительным директором.

— Пересмотр целевых, базовых и критических значений показателей премирования может происходить в следующих случаях:

а) если фактические показатели цеха достигли целевых значений в течение длительного срока - 2 и более месяцев;

б) если фактические показатели цеха значительно ниже базовых значений, по не зависящим от цеха причинам, в течение длительного срока - 2 и более месяцев.

Внедрение усовершенствованной оплаты труда работников позволит повысить производительность труда, увеличить объём производства, сэкономить материалы, комплектующие, трудовые ресурсы, повысить заработанную плату.

Литература

1. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – Н.Новгород: НИМБ, 2006. -464 с.

2. Егоршин А.П., Зайцев А.К. Исследование систем управления. Учебное пособие. Н.Новгород: НИМБ, 2006. - 123 с.

Кузьмин В.М.

Научный руководитель: к.э.н., доцент В.В. Федина

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

**Исследование деятельности пассажирских автотранспортных организаций
и разработка мероприятий по её оптимизации
(на примере МП «Пассажирское автотранспортное предприятие» г. Кулебаки)**

Под пассажирской деятельностью автотранспортных организаций подразумевается комплекс работ и услуг связанных с подготовкой, организацией и осуществлением автомобильных перевозок людей, включая техническую эксплуатацию автотранспортных средств, транспортно-экспедиционные работы и др. [1].

Основные виды деятельности пассажирских автотранспортных предприятий могут быть следующими:

- перевозка пассажиров и багажа, грузов транспортом общего пользования, маршрутными такси и коммерческим транспортом на городских, пригородных, междугородних, межобластных, межреспубликанских и международных маршрутах;
- перевозка пассажиров легковыми таксомоторами;
- оказание автотранспортных услуг предприятиям и населению по разовым заказам;
- оказание услуг по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей по заявкам граждан и организаций. [3].

Деятельность пассажирских автотранспортных организаций играет важную роль в жизни населения. Человек может совершать необходимые передвижения пешком, но лучше с использованием транспортных средств. Для пассажиров использование услуг автотранспортных предприятий связано, прежде всего, с экономией времени и сил, затрачиваемых на передвижение. Сэкономленное время и силы используются людьми для отдыха, развития личности, получения дополнительного заработка, воспитания детей и других лично и социально значимых целей [2].

Так же пассажирские автотранспортные предприятия осуществляют деятельность в целях решения вопросов местного значения по организации транспортного обслуживания населения между поселениями в границах городского округа, а также удовлетворения общественных потребностей в качественных пассажирских перевозках за его пределами и с целью получения прибыли.

Для каждой пассажирской автотранспортной компании увеличение пассажиропотока – это одна из главных задач. Только так можно увидеть, насколько эффективна деятельность данного предприятия. Так же от этого зависит интерес к данной компании, общий рост организации и увеличение прибыли. Поэтому увеличением пассажиропотока заинтересованы не только собственники предприятия и учредители, но и держатели акций, инвесторы, а также население.

Основными показателями деятельности пассажирских транспортных предприятий являются:

- выручка от маршрутных перевозок
- пассажиропоток
- эксплуатационные свойства автотранспорта (вместимость, комфортабельность, скорость, топливная экономичность, проходимость)

Муниципальное предприятие Кулебакского района «Пассажирское автотранспортное предприятие» создано Администрацией Кулебакского района постановлением от 29.10.2010 № 1891 в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации. Является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчетный и иные счета в банках, круглую печать со своим наименованием. Предприятие осуществляет деятельность, которая обеспечивает автомобильные (автобусные) перевозки пассажиров по установленным маршрутам,

подчиняющиеся расписанию; заказные перевозки; грузовые перевозки; техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств. Динамика основных показателей деятельности МП «ПАП» представлена в таблице 1.

Таблица 1
Динамика основных показатели деятельности МП «ПАП» г. Кулебаки

Показатели деятельности	Показатель (тыс. руб.)		Темп роста, %
	2014 год	2015 год	
Выручка от маршрутных перевозок (тыс. руб.)	39 923,5	35 762, 0	89,6
Пассажиропоток (тыс. чел)	1226	1124	91,7
Доходы от населения (тыс. руб.)	26 825,0	23 298,0	86,9
Чистая прибыль (тыс. руб.)	173	74	42,8

Как видно из таблицы эффективность деятельности предприятия снизилась в 2015г. по сравнению с 2014г. Темп роста выручки от маршрутных перевозок составил 89,6%. А пассажиропотока 91,7%. Снижение объемов по маршрутным перевозкам связано, в основном, со снижением количества перевозимых пассажиров и развитием на территории Кулебакского района частных перевозчиков. Соответственно нужно оптимизировать деятельность организации.

Для этого можно рекомендовать следующие пути оптимизации деятельности МП «ПАП»:

– Привлечение дополнительных инвестиционных средств для обновления автопарка. Одним из путей обновления изношенных и морально устаревших транспортных средств здесь может стать внедрение в ПАП Кулебакского района практики применения нового кредитного инструмента – финансового лизинга.

– Введение маркетинговой политики. Она сводится к тому, что бы увеличить интерес потребителей к услугам предприятия. Необходимо влиять на потребителя до предоставления ему услуги, в процессе обслуживания и после предоставления услуги. К примеру ввести рекламу, имеющую конечной целью побудить обратиться за оказанием услуг к предприятию-рекламодателю. Так же необходимо формировать благоприятный имидж в широких кругах общественности.

– Минимизировать затраты. Одним из вариантов наиболее актуальным выглядит использование в качестве альтернативного моторного топлива газа, и в первую очередь природного газа. Данный метод приведёт к энергосбережению, экологической безопасности, увеличиться пробег и работоспособность двигателя, возрастет срок службы свечей, снизится износ деталей автотранспорта. А так же экономия денежных средств, затрачиваемых на моторное топливо, в размере 55 – 60%.

– Сформировать корпоративную культуру. Её цель должна быть направлена на соответствующий этикет общения со своими клиентами, соответствующий общепринятым правилам делового этикета и нормам морали.

Таким образом, применение данных методов поможет предприятию улучшить финансово-хозяйственной деятельностью, увеличить интерес населения, а соответственно и пассажиропоток.

Литература

1. Экономика предприятий автомобильного транспорта: учебное пособие / Ю.А. Хегай, В.В. Девина, К.А. Мухина – Красноярск, 2012. – 229 с.
2. Организация и управление пассажирскими автомобильными перевозками: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / И.В.Спирин. – 5-е изд.перераб. – М.:Издательский центр «Академия», 2016. – 400 с. ISBN 978-5-7695-6590-8
3. Бычков, В.П. Экономика автотранспортного предприятия: Учебник / В.П. Бычков. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 384 с.

Кучина У.А.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: natoptush4@yandex.ru*

Исследование системы управления МК ОМК-ЭкоМеталл с целью ее совершенствования

Выксунский филиал ООО МК «ОМК-ЭкоМеталл» является оператором рынка лома черных металлов РФ и осуществляет деятельность по закупке, переработке и продаже лома черных металлов.

Основными направлениями и целями деятельности МК ОМК-ЭкоМеталл являются обеспечение металлоломом предприятий, входящих в состав Объединенной Металлургической Компании. Предприятие закупает лом как у ломозаготовительных, так и у ломообразующих предприятий в Центральном и Уральском Федеральных округах России.

Наличие пунктов приема и переработки черного лома имеет огромное экологическое и экономическое значение. Использование вторсырья в металлургии позволяет снизить нагрузку на месторождения металлов, а также способствует улучшению экологической обстановки.

Управленческий процесс на предприятии реализуется с помощью функций управления, таких как планирование, организация, мотивация и контроль.

На предприятии разрабатываются стратегические, перспективные, текущие планы.

Стратегический план - план, в котором отражают сегодняшние шаги предприятия, направленные на формирование его будущего потенциала и обеспечение перспективного выживания.

Перспективные планы нацелены на решение отдельных самостоятельных проблем стратегии предприятия

В основе управления текущей деятельностью лежит годовой план, важнейшей частью которого является план производства, который разрабатывается производственным отделом совместно со специалистами ФЭО. В конце текущего года формируется бюджет на следующий год, в котором затраты на основные материалы планируются исходя из производственной программы, а другие ресурсы исходя из заявленной потребности или методом «от достигнутого» с учетом процента инфляции.

Основой для составления плана производства являются договоры на поставку. Разработке плана предшествует предварительная аналитическая и маркетинговая работа. Недостатком планирования является тот момент, что при составлении годового бюджета иногда невозможно учесть некоторые потребности в материальных ценностях, а также изменения на финансовом рынке.

Организационная структура предприятия относится к линейно – функциональному типу. Преимуществами данной организационной структуры являются привлечение к руководству более компетентных в конкретной области специалистов; оперативность в решении нестандартных ситуаций; быстрый рост профессионализма функциональных руководителей; получение непротиворечивых заданий и распоряжений.

На предприятии существует система регламентов, определяющая взаимоотношения как внутри предприятия, так и при взаимодействии с поставщиками и заказчиками услуг.

Функция мотивации состоит в побуждении себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации.

Внутренняя мотивация заключается в создании у работников внутренних побуждений к труду. Главным здесь является заинтересованность в труде, потребность в трудовой активности, переживание чувства удовлетворенности от работы.

Внешняя мотивация называется также стимулированием и заключается в побуждении работников к активной деятельности с помощью внешних факторов (материальных и моральных стимулов).

В качестве материальных стимулов выступают: заработная плата (на предприятии средняя заработная плата составляет 28522 руб., что значительно превышает минимальную заработную плату); премии; страхование сотрудников; символы служебного статуса и престижа; медицинское обслуживание персонала; социальные программы; обучение персонала.

К моральным стимулам можно отнести информирование о том, что происходит на предприятии; планирование карьеры сотрудников; предоставление работы (интересной, сложной, творческой); оценку и поощрение хорошо выполненной работы; делегирование полномочий; персональное внимание; профессиональное развитие; имидж предприятия (престиж работы в известной компании); проведение корпоративных мероприятий. Одним из ключевых условий эффективной работы предприятия является обеспечение благоприятного социально-психологического климата в трудовых коллективах.

На предприятии функционирует эффективная система контроля.

Предварительный контроль осуществляется производственным отделом в рамках заключения договоров, подбора и обучения персонала, контроля за лицензионной деятельностью предприятия. Текущий и итоговый контроль производится ФЭО в рамках бюджетных средств и процессов (проводится анализ плановых и фактических мероприятий и затрат на них).

В результате проведенного исследования выявлены основные проблемы, существующие на предприятии, к которым можно отнести трудность координации деятельности различных подразделений; большую нагрузку общего руководителя и его аппарата по оперативным вопросам производства и управления; дифференциацию оплаты труда; отсутствие возможности переобучения и повышения квалификации без отрыва от производства.

Литература

1. Бухалков, М.И. Организация производства и управление предприятием: Учебник / М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 506 с.
2. Управление организацией: учебник/ Под ред. Румянцевой З.П., Поршнева А.А., Саломатина Н.А. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 672 с.
3. Управление производством и операциями: для магистрантов и специалистов : учебное пособие по направлению 080200 "Менеджмент" / В. Л. Попов [и др.] ; под ред. В. Л. Попова. - Москва [и др.] : Питер, 2014. - 336 с

Лямкина В.В.

*Научный руководитель: ст. преподаватель У.В. Колесникова
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет име-
ни Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: viktorya.liamkina@yandex.ru*

Оценка возможности реформирования системы пенсионного обеспечения за счет повышения пенсионного возраста граждан РФ

Пенсионным фондом был реализован комплекс мер по совершенствованию формирования средств пенсионных накоплений и проведены мероприятия, гарантирующие сохранность средств пенсионных накоплений и обеспечивающих доходность от их инвестирования [2]. Вместе с тем в рамках пенсионной системы не достигнуты долгосрочная финансовая устойчивость и сбалансированность бюджета Пенсионного фонда Российской Федерации.

Инерционный сценарий развития пенсионной системы (сохранение существующей модели) в условиях действующего пенсионного законодательства неизбежно приведет к таким социально-экономическим последствиям, как невозможность поддержания размера пенсий на социально приемлемом уровне и увеличение численности низкодоходных групп среди пенсионеров.

В Российской Федерации пенсионная система является большей частью распределительной, при которой обеспечение выплат текущим пенсионерам происходит в первую очередь за счет работающей части населения. Однако такая система будет эффективна лишь в том случае, если работающих граждан будет заметно больше, чем пенсионеров.

Согласно прогнозу Федеральной службы государственной статистики, к 2030 году численность населения старше трудоспособного возраста вырастет на 2,5%, по сравнению с 2017 годом [4], в то время как численность трудоспособного населения уменьшится на 2,9%.

Повышение уровня жизни пенсионеров затормозится, и к 2030 году средний размер трудовой пенсии по старости может не достигнуть минимального целевого уровня в 2,5 прожиточного минимума пенсионера, а отношение среднего размера трудовой пенсии по старости к среднему размеру заработной платы по экономике будет снижаться.

По данным Росстата в России отчетливо проявляется глобальная демографическая тенденция - старение населения. По прогнозам ООН население считается старым, если доля лиц в возрасте 65 лет и старше превышает 7 процентов. В 2015 году в нашей стране таких людей было 13 процентов.

Во всех развитых странах мира возраст выхода на пенсию находится в пределах 65 лет как для мужчин, так и для женщин. Однако, данные показатели нельзя без соответствующих корректировок применять по отношению к Российской Федерации в виду некоторых особенностей.

Так, средняя продолжительность жизни для российских мужчин составляет 67 лет, а для женщин – 77,3 года. При этом, Федеральная служба государственной статистики прогнозирует общий рост средней продолжительности жизни российских граждан (рис. 1).

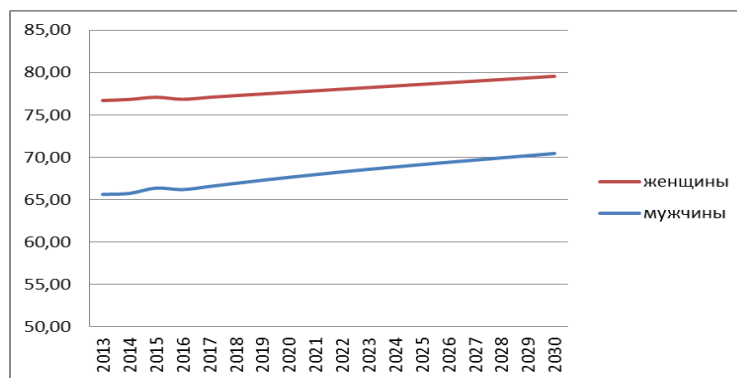


Рис. 1 – Прогноз продолжительности жизни граждан РФ, лет

Принимая во внимания вышеуказанные особенности и опыт зарубежных стран предлагается увеличить возраст выхода на пенсию для женщин до 60 лет постепенно на полгода в год с целью увеличения занятости и борьбы со старением населения. Предположительные результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1

Предположительные результаты увеличения пенсионного возраста для отдельной категории граждан

Год	Пенсионный возраст		Коэффициент нагрузки работающего населения с учетом проведения реформы	Коэффициент нагрузки работающего населения без реформы
	Мужчины	Женщины		
2017	60	55	83,43	83,43
2018	60	55,5	82,90	83,67
2019	60	56	83,05	85,93
2020	60	56,5	83,96	87,75
2021	60	57	84,84	89,60
2022	60	57,5	85,54	90,96
2023	60	58	85,84	91,98
2024	60	58,5	85,82	92,70
2025	60	59	85,66	93,12
2026	60	59,5	85,28	93,65
2027	60	60	84,50	93,80
2028	60	60	84,36	93,66
2029	60	60	84,03	93,37
2030	60	60	83,76	93,17

Постепенное увеличение пенсионного возраста для отдельной категории граждан позволяет существенно снизить показатель нагрузки работающего населения по сравнению с тем же показателем, но без принятых реформ.

Предложенные меры дают возможность снизить нагрузку с работающего населения и сделать колебания коэффициента менее заметными, при этом размер пенсии не уменьшится.

Литература

1. Пенсионный фонд РФ [Электронный ресурс]// <http://www.pfrf.ru/>
2. Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 19.12.2016) "О страховых пенсиях" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс]// <http://www.consultant.ru>
3. Федеральный закон от 15.12.2001 N 167-ФЗ (ред. от 19.12.2016) "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс]// <http://www.consultant.ru>
4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]//<http://www.gks.ru>

Пигина А.И.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет име-
ни Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: anyapigina.96@mail.ru*

Исследование системы управления в АО «Навашинский завод стройматериалов»

В условиях динамичности современного производства управление должно находиться в состоянии непрерывного развития, которое невозможно обеспечить без исследования возможностей и путей этого развития, без выбора альтернативных направлений. Необходимость в исследовании систем управления продиктована достаточно большим кругом проблем, с которыми часто приходится сталкиваться многим организациям.

Функции управления (менеджмента) являются одной из самых важных характеристик процесса управления и несут в себе набор действий и решений, на которых основывается весь организационно-производственный процесс любого предприятия.

Функции управления отличаются многообразными формами проявления и содержания, что обуславливает их классификацию по многим признакам. основополагающее значение имеет классификация, отражающая содержание цикла управления, его стадии: планирование, организацию, мотивацию и контроль. Эти функции называются общими (основными) и составляют процесс управления. [1]

АО «Навашинский завод стройматериалов» - предприятие, занимающееся оптовой и розничной торговлей строительными материалами и продукцией. Условия производства и определили структуру управления. Как и на всех предприятиях аналогичного профиля принята линейно-функциональная структура управления.

На предприятии применяется стратегическое, перспективное и текущее планирование. Выбор стратегии осуществляется Советом директоров предприятия. Также Совет директоров определяет цели, лимиты ресурсов и единую форму планов, которые составляют уже сами подразделения.

На этапе перспективного планирования составляются:

- план реализации продукции;
- план производства продукции;
- план закупок;
- план по труду и кадрам;
- финансовый план.

На этапе оперативного планирования осуществляется разработка календарно-плановых нормативов производства и составление оперативных программ основных производственных цехов.

Руководство постоянно анализирует условия внешней и внутренней среды и действует согласно своему бюджету и возможностям.

В целом АО «НЗСМ» имеет продуманную и эффективную систему планирования. В компании понимают всю важность планирования и относятся к этому процессу со всей ответственностью.

Система мотивации, действующая на предприятии, достаточно эффективна. На предприятии применяются материальные стимулы, а именно:

- выплата ежемесячных надбавок за профессиональное мастерство;
- премирование за основные результаты хозяйственной деятельности;
- премирование за выполнение дополнительного объема работ;
- премирование за экономию материальных ресурсов;
- премирование за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ.

На АО «НЗСМ» достаточно развито социальное обеспечение рабочих. Выделяется помощь многодетным, неполным семьям. Рабочим предоставляются путевки на отдых и санаторно-курортное лечение; детям рабочих завода предоставляются путевки в санаторно-оздоровительный образовательный центр «Лазурный».

Помимо перечисленных выше мероприятий, АО «НЗСМ» предоставляет страхование жизни работника за счет средств предприятия. За счет дополнительных средств, при несчастном случае выплачивается определенная сумма.

На предприятии хорошо развита система контроля. При контроле трудовых ресурсов проводится анализ профессиональных и деловых знаний, навыков, которые необходимы для выполнения работы (уровень образования, стаж практической работы, квалификация и т.д.). Кадровая служба тщательно изучает вновь поступающих на работу сотрудников, их профессиональную пригодность, отбирает лиц, наиболее подходящих для выполнения предстоящей работы.

Маркетинговый отдел исследуемого предприятия проводит маркетинговые исследования, на основании которых дает маркетинговые прогнозы и прогнозы продаж.

АО «НЗСМ» работает только с такими поставщиками, каждый из которых дает гарантию на поставляемый им товар, несёт ответственность за поставленный им товар, поэтому предприятие практически всегда гарантированно обеспечено высококачественным товаром, тем самым обеспечивается предварительный контроль материальных ресурсов.

Предварительный финансовый контроль на предприятии осуществляется главным образом в виде системы бухгалтерского учета.

Объектом текущего контроля являются подчиненные. Текущий контроль осуществляется непосредственно в ходе проведения работ, производится в виде контроля работы подчиненного его непосредственным начальником.

Для контроля в АО «НЗСМ» также используется инвентаризация, которая является главным средством контроля за сохранностью имущества организации.

Таким образом, проведенное исследование показало, что сложившаяся система управления АО «НЗСМ» построена продуманно и качественно, о чем свидетельствует высокая эффективность деятельности предприятия.

Литература

1. Чаусов Н.Ю., Калугин О.А., ред. — Менеджмент. — КноРус, 2010. — С. 139.
2. Блинов А.О. — Теория организации и организационное поведение (теория и практика) (для бакалавров) — КноРус, 2016.
3. Рой О.М. — Теория управления (для бакалавров) — КноРус, 2016.
4. Официальный сайт АО «НЗСМ» - [электронный ресурс] URL: <http://www.nzsm.ru/>

*Потехина О.С., Потехина Т.С.
Научный руководитель: к.э.н., доцент Л.И. Пугина
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: ptkhnl@mail.ru*

Оценка экономической конъюнктуры рынка: методика анализа и показатели

Анализ экономической конъюнктуры рынка имеет большое значение в системе рыночных исследований в целом. В данное время рынок является очень перспективной единицей коммерческой деятельности, и, следовательно, изучением конъюнктуры просто необходимо для полного восприятия деятельности рынка.

Дадим определение экономической конъюнктуры рынка.

По мнению И.Н. Богдановой, термин «конъюнктура» означает временное, уникальное сочетание конкретных экономических, социальных, политических и экологических условий и факторов, которые влияют на формирование и взаимодействие спроса и предложения на отдельные товары, а также соотношение между совокупным спросом и предложением всех товарных ресурсов. Поэтому одной из важнейших задач является измерение факторов конъюнктурного анализа, так как именно движущая сила определяет характер изменяющейся среды, направление и темпы ее развития.

Под категорией «экономическая конъюнктура рынка» понимается сложная система, которая развивается под влиянием большинства факторов самого различного характера. Представляя существующую в каждый момент ситуацию на конкретном рынке, экономическая конъюнктура является результатом действий на рынке производителей и потребителей, конкурирующих друг с другом, ограничений или поддержки со стороны государства, политических и других факторов.

Основателем конъюнктурных исследований является У. Митчелл. Его радикальной идеей было статистическое исследование системы экономических показателей, объясняющих влияние различных факторов и экономическое моделирование меняющихся рыночных условий. По словам У. Митчелла, «экономическая конъюнктура рынка» представляет собой соотношение факторов, условий и выражается соотношением спроса, предложения и динамики цен, производства товаров и материальных запасов.

Основная цель изучения конъюнктуры рынка – определить характер и масштабы его баланса, особенно соотношение спроса и предложения. Суть функционирования рыночного механизма проявляется в стремлении и требовании к равновесию. Однако этот процесс, имеющий стохастический характер, находится под воздействием многих противоречивых факторов, что приводит к наличию постоянных колебаний и отклонений от основного направления развития рынка. Анализ возможных дисбалансов спроса и предложения указывает на изменение рыночной конъюнктуры. Оценка состояния рынка может варьироваться от отметки, «ясной» до уровня «шторм»; и является информацией и предупреждающей информацией, как для предпринимателей, так и для правительств [1].

Подчеркиваются следующие уровни исследования конъюнктуры рынка:

1. **Общехозяйственный уровень.** Демонстрирует пребывание мирового хозяйства или хозяйства отдельной страны, группы стран, складывающихся под воздействием конъюнктурообразующих факторов, включает следующие аспекты: экономический потенциал хозяйства и его элементы (природные, производственные, трудовые, финансовые ресурсы, научно-образовательный и инфраструктурный потенциал);
2. **Отраслевой уровень.** Отражает положение в отрасли национальной или глобальной экономики;
3. **Уровень отдельных товаров.** Показывает положение отдельных товаров на глобальном, национальном или региональном рынке.

Все факторы формирования и развития конъюнктуры рынка находят свое выражение в

определенных показателях. Эти показатели дают возможность соизмерить состояние экономики в целом или ее отдельных отраслей. Круг показателей изменяется в зависимости от объекта исследования: от того, проводится ли анализ конъюнктуры глобальной экономики или экономики отдельной страны, отдельной отрасли или отдельного рынка.

К числу основных показателей конъюнктуры рынка относятся показатели состояния и развития отраслей материального производства, сферы товарного обмена и потребления и кредитно-денежной сферы [2].

Анализ конъюнктуры рынка включает в себя изучение двух взаимосвязанных блоков – общехозяйственной конъюнктуры и конъюнктуры рынка конкретного товара. Для анализа общехозяйственной конъюнктуры используют результаты изучения внешней среды предприятия.

Среди важнейших показателей общехозяйственной конъюнктуры назовем следующие:

- объем и динамика валового национального продукта, национального дохода, производства в отраслях народного хозяйства;
- объем инвестиций;
- величина средней и реальной заработной платы;
- численность работающих в народном хозяйстве и в отраслях;
- показатели состояния внутреннего рынка (товарные запасы, объем и структура розничного товарооборота и пр.);
- динамика оптовых и розничных цен, индексы инфляции;
- уровень жизни населения;
- динамика внешнеэкономической деятельности;
- индексы фондовых рынков;
- уровень безработицы.

Таким образом, изучение товарного рынка и своевременное реагирование на изменения на рынке сегодня является одной из важнейших целей и условий успешного функционирования предприятий. Прежде всего, это обусловлено переходом нашей страны на качественно новые рыночные отношения. Пребывание экономической конъюнктуры рынка дает полную информацию о том, насколько благоприятной или неблагоприятной является ситуация на рынке, и тем самым принимать рациональные решения.

Литература

1. Беляевский И.К. Маркетинговое исследование: информация, анализ, прогноз: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 511 с
2. Голубков Е.П. Маркетинговые исследования: теория, практика и методология. – М.: Финпресс, 2014. – 490 с.
3. Источник IMF World Economic Outlook, 2007.

Рудовская В.В., Юринская М.А.

Научный руководитель: к.э.н., доцент А.Е. Панягина

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

Исследование взаимосвязи налогового бремени и экономической активности

Налоги – это фундамент бюджета государства, в Российской Федерации они составляют около 70% от всех доходов, поступающих в государственный бюджет.

Одним из наиболее спорных вопросов современных налоговых отношений является вопрос о целесообразности и эффективности методов налогового стимулирования. В этой связи особую актуальность приобретает исследование количественных параметров взаимосвязи налогового бремени и экономической активности.

Без объективной оценки налогового бремени составление налоговой политики, а также социально-экономической стратегии страны невозможно. Показатель налогового бремени является степенью интенсивности воздействия на налогоплательщиков, а также экономику государства.

Налоговое бремя (налоговый гнет) – обобщенный показатель, характеризующий роль налогов в жизни общества и определяемый как отношение суммы налоговых сборов к совокупному национальному продукту. Он отражает ту часть произведенного обществом продукта, которая перераспределяется посредством бюджетных механизмов. Результаты расчета налогового бремени за 2011-2016 гг. приведены в таблице 1.

Таблица 1 - Налоговое бремя в РФ за 2011-2016 гг. [1]

Показатель	Период (год)					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ВВП, млрд. руб.	5669	669	710	791	83	86
	8,1	26,9	16,7	99,7	232,6	043,6
Поступления консолидированного бюджета РФ, млрд. руб.	1359	234	244	267	26	27
	9,72	35	42	66	922	746,7
Налоговое бремя РФ, %	24	35	34	34	32	32

Данные таблицы 1 свидетельствуют, что показатель налогового бремени в России в период с 2011 по 2012 год имел тенденцию к росту (с 24 до 35 процентов), в 2013 году снизился на 1 процент, а с 2015 года налоговое бремя составило 32 процента. Несмотря на некоторое снижение, значение показателя налогового бремени в РФ сохраняется на достаточно высоком уровне. При этом, как свидетельствует мировая практика, изъятие у налогоплательщика 30-40% его дохода приводит к сокращению поступления инвестиций в экономику. Если же ставки налогов и их число достигают такого уровня, при котором у налогоплательщика изымается более 40-50% доходов, это полностью ликвидирует стимулы к предпринимательской инициативе и расширению производства. Таким образом, эффективной может быть признана такая налоговая система, в рамках которой для обеспечения потребностей государства в финансовых ресурсах у налогоплательщиков изымается не более 30% доходов.

Приведенные данные показывают, что в российской экономике налоговый гнет превышает этот оптимальный уровень, хотя и обнаруживает тенденцию к снижению.

Анализ специальной литературы по проблемам налогообложения показал, что для определения налогового бремени экономического субъекта могут использоваться разные методики, такие как: методика Департамента налоговой политики Министерства финансов РФ, методики М.Н. Крейниной, А. Кадушина и Н. Михайловой, Е.А. Кировой, М.И. Литвина, Т.К. Островенко.[2] Различие методических подходов состоит, главным образом, в

использовании количества налогов, включаемых в расчет налоговой нагрузки, а также в способе определения интегрального показателя, с которым сравнивается общая сумма налогов за расчетный период. Также каждая из методик учитывает изменение состава налогов, налоговых ставок и льгот на уровень налогообложения экономического субъекта. Несмотря на отмеченные различия, как официальная, так и авторские методики свидетельствуют, что по уровню налоговой нагрузки Россия сегодня занимает срединное положение в сравнении с другими национальными экономиками.

При этом Россия опережает по налогам страны-партнеры по Таможенному Союзу. Например, в Казахстане НДС ныне взимается по ставке 12%, в то время как в России она закреплена уровне 18%, а подоходный налог и налог на прибыль у южного соседа РФ составляет 10 и 15% соответственно. В то же время в России в последнее время дискутируется вопрос об усилении фискальной нагрузки. Это вполне закономерно, поскольку на фоне падения темпов экономического роста, снижения цен на нефть и падения валютного курса рубля в бюджете образуется существенный дефицит. [3]

У налогоплательщиков в РФ существует обязанность по уплате достаточно большого количества налогов. Даже физические лица платят не только НДФЛ, но и транспортный, земельный налоги, налог на имущество. У организаций этот список еще более значителен.

Рост величины налогов теоретически должен повышать доходы бюджета. Однако, в экономической теории доказано, что это увеличение ограничено определенным пределом, избыточное **налоговое бремя** де-стимулирует предпринимательскую инициативу и, в конечном счете, снижает поступление налогов в бюджет. При существующем уровне налоговой нагрузки в России рост налоговой нагрузки вызовет именно такие последствия.

Поэтому заслуживает положительной оценки тот факт, что в «Основных направлениях налоговой политики РФ на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов», Министерство Финансов России указало, что значительных изменений в налоговой политике не планируется.

В данный момент Минфин РФ сосредоточен на том, чтобы бюджет пополнялся не за счет возрастающих платежей, а за счет развития организаций. Это дает возможность развиваться и параллельно уплачивать налог в полном объеме. [4]

Более того, значение показателя налоговой нагрузки, превышающее оптимальный уровень, свидетельствует о необходимости дальнейшего снижения налогового бремени, которое может быть достигнуто путем проведения следующих мероприятий. Первое из которых, - это комплекс мер, направленных на стимулирование инвестиционной активности, включающих ограничение превышения ставок для инвесторов сверх установленных норм, предоставление возможности повышения нормы амортизации. Вторым мероприятием можно назвать введение новых налоговых льгот и усовершенствование регулировки уже существующих. Третье мероприятие - это налоговое стимулирование малого предпринимательства.

Налоговое бремя несут все хозяйствующие субъекты в мире. Без уплаты налогов невозможно существование тех сфер, которые финансируются за счет бюджета. Самое главное при установлении налоговых ставок и правил уплаты налогов – выдержать баланс между обременением и возможностью существования коммерческих организаций.

Литература

1. <http://www.gks.ru/>
2. Трошин А.В. Сравнительный анализ методик определения налоговой нагрузки на предприятия // Финансы, 2000, № 5
3. <http://infoption.ru/29204>
4. <http://nalog-nalog.ru>
5. Пансков, В.Г. Налоги и налогообложение: теория и практика: Учебник для бакалавров / В.Г. Пансков. - М.: Юрайт, ИД Юрайт, 2013. - 747 с.
6. Власова, В.М., Иванова, Н.А. Методы определения налоговой нагрузки организации // Актуальные проблемы экономики и управления, 2016, № 3 (11)
7. Алиев, Б.Х., Султанов, Г.С., Магомедов, А.М. Перспективы совершенствования налоговой системы РФ с использованием практики налогообложения в США // Фундаментальные исследования, 2016, № 2.

Сарапкина И.С.

*Научный руководитель: ст. преподаватель И.В. Магера
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: glazov_33@mail.ru*

Анализ деятельности УПФР в округе Муром и Муромском районе Владимирской области в сфере пенсионного обеспечения

Право на пенсионное обеспечение выступает одним из ключевых социально-экономических прав человека[4]. Данное право закреплено как в международных нормативных документах, например, в статье 26 Всеобщей декларации прав человека 1948 года и в статье 11 Международного пакта о правах 1996 года, так и в Конституции Российской Федерации (статья 39)[1].

На современном этапе наблюдается процесс урегулирования правоотношений в области социального обеспечения, детализации и издания новых нормативных актов, разработки федеральных программ по реализации того или иного вида обеспечения[5]. Необходимость этих изменений в регулировании правоотношений обусловлена, главным образом, социальными и демографическими изменениями, происходящими в обществе[2]. Ключевая роль в реализации пенсионного обеспечения принадлежит Пенсионному Фонду России (ПФР). При этом, отделения ПФР активно разрабатывают собственные стратегии деятельности в динамично меняющихся условиях, ввиду чего, анализ деятельности отдельно взятого УПФР, и в частности, УПФР в округе Муром и Муромском районе Владимирской области достаточно актуален.

Клиентами Управления ПФР является подавляющая часть населения, в том числе: 48,5 тыс. пенсионеров, в т.ч. 17,4 тыс. получателей ежемесячных денежных выплат, и порядка 52 тыс. занятого населения, формирующего свои пенсионные права.

С 1 января 2015 года органы Пенсионного фонда РФ осуществили переход на новую формулу расчета пенсий, согласно которой, получателями трудовых пенсий по старости, произведена конвертация их пенсионных прав в индивидуальные пенсионные коэффициенты (баллы), которыми оценивается каждый год трудовой деятельности гражданина.

Значительное число жителей округа Муром и Муромского района заинтересовано в увеличении накопительной части своей будущей пенсии: на 31 декабря 2015 года 6984 гражданина являются участниками Программы государственного финансирования пенсии (на основании Федерального закона от 30.04.2008 года № 56 – ФЗ).

В УПФР округа Муром на 1 января 2016 года состоит на учете 48,5 тыс. человек, в том числе получающих трудовые пенсии – 46,1 тыс., из них по старости – 42,2 тыс., по инвалидности – 2,5 тыс., по случаю потери кормильца – 1,4 тыс.; получателей пенсий по государственному пенсионному обеспечению – 2,4 тыс., из них социальных пенсий – 2,2 тыс. человек.[6]

В 2015 году по вопросам назначения, перерасчета и выплаты пенсий в УПФР по округу Муром поступило 21280 обращений, из них по вопросам, связанным с первичным назначением пенсии 2719, за установлением выплат за счет средств пенсионных накоплений 2119. В 2014 году по вопросам назначения, перерасчета и выплаты пенсий в Управление поступило 19549 обращений, из них по вопросам, связанным с первичным назначением пенсии 2853.

По состоянию на 1.01.2015 г. вынесено 2851 решение о назначении пенсий, из них: 2642 решения о назначении трудовых пенсий, 21 - о назначении накопительной части за счет средств пенсионных накоплений и 54 - о назначении страховой части трудовой пенсии по старости в соответствии с п.6 ст.3 Закона от 15.12.2001г. № 166-ФЗ (военнослужащие). Из числа назначенных трудовых пенсий по старости 443 (22,7%) составляют досрочные трудовые пенсии. Из 2851 вынесенных решений: решений о назначении пенсий — 2732,

решений об отказе в назначении пенсий - 119. Из 119 отказных решений 92 (77%) составляют отказы в назначении пенсий в связи с осуществлением педагогической или медицинской деятельности.

В 2014г. в беззаявительном порядке по документам пенсионных дел 261 пенсионеру, получающим трудовую пенсию по инвалидности, достигшим пенсионного возраста в 2014 году и имеющим не менее 5 лет страхового стажа, со дня достижения указанного возраста, назначена трудовая пенсию по старости. Все решения о назначении (отказе в назначении) пенсии 2851 (100%) вынесены в течение 10 дней со дня представления застрахованным лицом последнего документа, т. е. в установленные законом сроки [6].

В 2014 г. произошло перераспределение по видам назначенных пенсий по сравнению с 2013 годом: увеличилось назначение пенсий по старости на общих основаниях и пенсий по случаю потери кормильца, уменьшилось назначение пенсий по инвалидности и государственных пенсий. За 2014 год принято 2636 решений о назначении выплат за счет средств пенсионных накоплений, в том числе: 1 срочная пенсионная выплата, 2635 - единовременных выплат за счет средств пенсионных накоплений, из них 257 пенсионерам установлена повторная единовременная выплата. Исполнено 127 запросов негосударственных пенсионных фондов о предоставлении информации, необходимой НПФ для назначения накопительной части трудовой пенсии, иных выплат за счет средств пенсионных накоплений. В 2014 году внедрен в промышленную эксплуатацию программно-технический комплекс «Назначение и выплата пенсий» (ПТК НВП), с октября 2014 года назначение пенсий и других выплат (100%) производилось в ПТК НВП.

В 2015 году по вопросам назначения, перерасчета и выплаты пенсий в УПФР по округу Муром поступило 21280 обращений, из них по вопросам, связанным с первичным назначением пенсии 2719, за установлением выплат за счет средств пенсионных накоплений 2119.

По состоянию на 1.01.2016 г. вынесено 2948 решений о назначении (отказе в назначении) пенсии, из них: 2740 решения о назначении (отказе в назначении) страховых пенсий, 10 - о назначении накопительной пенсии за счет средств пенсионных накоплений, 128 - о назначении государственной пенсии по нормам Закона от 15.12.2001г. № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» и 70 - о назначении страховой пенсии по старости.

Из общего количества назначенных пенсий в беззаявительном порядке по инициативе Управления назначено 229 пенсий: по документам пенсионных дел 219 пенсионерам, получающим страховую пенсию по инвалидности, достигшим пенсионного возраста в 2015 году, со дня достижения указанного возраста, назначена страховая пенсия по старости.

За 2015 год принято 2058 решений о назначении выплат за счет средств пенсионных накоплений, в том числе: 2 - срочная пенсионная выплата, 2056 - единовременных выплат за счет средств пенсионных накоплений, из них 378 пенсионерам установлена повторная единовременная выплата.

За отчетный 2015 год подготовлено и начислено к выплате около 4000 пенсионных дел нового назначения. Рассчитана, произведена выплата доплат в количестве 17500 пенсий по делам получателей, связанных с перерасчетом пенсий и компенсационных выплат.

Кроме того с июля 2015 года проводится работа по дистанционному назначению пенсий с использованием удаленного доступа к программно-техническим комплексам «Клиентская служба ПФР» и «Назначение и выплата пенсий» (ПТК НВП). С учетом удаленного доступа обработано 65 макетов электронных выплатных дел.

За 2015 год исполнено 208 запросов негосударственных пенсионных фондов о предоставлении информации, необходимой НПФ для назначения накопительной пенсии, иных выплат за счет средств пенсионных накоплений. Подготовлено 40 ответов на заявления застрахованных лиц по вопросам расчета размера пенсии, исчисления стажа.

В целом, УПФР ведется деятельность по исполнению необходимых функций в рамках существующего законодательства, активно внедряются средства дистанционной работы по назначению и выплате пенсий. Расходы на пенсионное обеспечение в 2015 году выросли на 2,8%. В 2015 году сумма назначенных пенсий в целом выросла на 11,08% за счет роста пенсий по всем категориям, кроме назначения пенсий по государственному пенсионному

обеспечению, где сокращение составило 31,7%. Численность лиц, которым назначены страховые пенсии, снизилось на 11,6%, пенсионеров по старости сократилось на 9,8%, по инвалидности на 16,3%, по случаю потери кормильца на 61%, по государственному обеспечению на 27,8%. Всего число пенсионеров за год сократилось на 55,7%.

Основные пути совершенствования работы УПФР по округу Муром заключаются в оптимизации процесса пополнения доходной части бюджета (сбор страховых взносов). Важное значение также имеет предложение – сохранить и увеличить государственную поддержку ветеранских организаций, что также требует некоторой детализации законодательства с тем, чтобы повысить эффективность социальной поддержки пенсионеров округа Муром.

Литература

1. Конституция Российской Федерации 12.12.1993 г. Официальный сайт. Доступ: <http://www.constitution.ru/>. Редакция от 15.03.2017.
2. Бачмага О.П. Особенности социального обеспечения личности на современном этапе // "Черные дыры" в рос.законодательстве. - 2016. - N 5. - С.23-25.
3. Отчет главы округа Муром за 2016 год. Официальный сайт администрации округа Муром. Доступ: murog.info/.
4. Сулейманова В.Г.: Право социального обеспечения. Учебник-М.: Феникс, 2014.- 325с.
5. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учеб.-М.: Юристь, 2014- 2-6 с.
6. www.pfrf.ru – официальный сайт Пенсионного фонда РФ.

Середенина Ю.Н.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: Yulenska2012g@yandex.ru*

Мотивация персонала в организации

Успех любой организации зависит не только от умений и способностей сотрудников, но и от внутреннего потенциала каждого из них, от того как человек работает в команде, как выполняет поставленные перед ним задачи. От умения правильно управлять коллективом зависит очень многое, например, социально-психологический климат, правильность и своевременность выполнения заказов. Следует сформулировать правило для ведения эффективной деятельности организации - «правильные люди на правильных местах с правильной мотивацией».

Мотивация – это побуждение к действию; это способность человека удовлетворять свои потребности, посредством какой-либо деятельности.

Магазин «Ваш цветочный», выступающий в качестве объекта исследования, основан в 2005 году, имеет статус ИП, находится в рабочем поселке Нижегородской области. В организации работают 17 человек, средний размер заработной платы – 25 тыс. руб.

Магазин представляет широкий ассортимент свежесрезанных цветов, комнатных растений, удобрений, различных семян и гелиевых воздушных шаров. Основная цель данной организации – привлечение максимально возможного количества клиентов и дальнейшее расширение бизнеса.

Набор кадров осуществляется по следующим критериям:

1. Наличие опыта работы в сфере торговли
2. Коммуникабельность, умение работать с клиентами
3. Активность и инициативность

Деятельность начинается тогда, когда человек имеет определенные мотивы и стимулы для осуществления какой-либо работы. Что может мотивировать человека не просто выполнять предписанные правила, а еще и приносить свой вклад в общее дело? Конечно, основным является денежное вознаграждение за труд.

Сотрудникам очень важно своевременно и в полном объеме получать заработную плату. Материальное поощрение служит очень хорошей мотивацией в данном магазине.

Сотрудников премируют к праздникам, они пользуются внутрифирменными льготами: оплата расходов на проезд, отпуск, питание во время работы.

Необходимо хорошо выполнять свои рабочие обязанности, чтобы получить денежное вознаграждение. Однако такое отношение к работе далеко не всегда приносит радость и удовлетворение, работа становится скучно, обыденной и перестает приносить радость.

В магазине «Ваш цветочный» запустили новую общую корпоративную систему признания заслуг – «Reward a star». Было выделено несколько ценностей, за демонстрацию которых каждый сотрудник мог поблагодарить другого сотрудника, выбрав номинацию и написав свой комментарий. Голосование проходит по следующим номинациям: лидерство, мисс улыбка, креативность, лучший продавец месяца.

Директор магазина каждое лето устраивает праздники для персонала. Администраторы и менеджеры магазина разрабатывают программу мероприятия. Приглашают поставщиков — пообщаться в неформальной обстановке и укрепить отношения.

Мотивация служит настроением для работника, а так же стимулирует его к трудовой деятельности. Поэтому, удовлетворенность работой каждого сотрудника следует считать залогом эффективности существования и процветания данного магазина.

Сотрудники – важный актив в любой организации. От их мотивации зависит многое: производительность, качество обслуживания, прибыльность. Высоко мотивированный

сотрудник на самом деле лучше работает. Поэтому, хвалите, поощряйте, развешивайте фотографии с лучшим работником месяца, вручайте памятные подарки и ваши люди будут приходить на работу с улыбкой и в хорошем настроении.

Литература

1. Дорофеева Л.И. Организационное поведение .Изд.Директ-Медиа.2015
2. Горелова О.И., Кочеткова Н.Н., Мордасова Т.А., Миронов С.К. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие/ Минева О.К. - Астрахань : Астраханский ГУ,2016.
3. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: учебное пособие. Изд. Юнити-Дана 2012 г.
4. Соломанидин В.Г. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. /учебник и практикум для академического бакалавриата. Изд.ЮРАЙТ.2016
5. Шапиро С.А Основы трудовой мотивации (для бакалавров): учебное пособие.- Москва: КноРус,2016.

Синицын О.В.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: econom@mivlgu.ru*

Управление персоналом пассажирских автотранспортных организаций (на примере МП «Пассажирское автотранспортное предприятие» г. Кулебаки)

В современных условиях большую роль занимает технология управления персоналом организации. Именно от правильного подхода к управлению кадрами зависит использование средств производства и работы предприятия в целом. Ведь без слаженного, мотивированного коллектива сотрудников организация не сможет качественно осуществлять свою деятельность и достичь поставленных целей.

Основная деятельность МП «Пассажирское автотранспортное предприятия» заключается в перевозке пассажиров, багажа, грузов транспортом общего пользования.

Контроль и управление персоналом пассажирских автотранспортных организаций входит в задачи кадровой службы. Она является основным подразделением управления кадрами организации. В ее миссию включается прием и увольнение работников, подготовка и организация их обучения, повышение квалификации [1].

В каждой организации состояние персонала характеризуется динамикой прибытия и выбытия работников.

В 2017 году на предприятии, выступающем в качестве объекта исследования, работает 94 человека. Численность персонала осталась неизменной по сравнению с 2015 годом. Текущая кадров сокращена до минимальных значений. Происходит «омоложение» коллектива, на сегодняшний день в организации можно зафиксировать преобладание работников в возрасте от 21 до 40 лет.

Менеджеры всегда осознавали, что стимулирование людей к труду - путь к успеху. В МП «Пассажирское автотранспортное предприятие» в основном используются материальные стимулы, в качестве которых выступают заработная плата и премии. Однако, материального вознаграждения не всегда достаточно для сотрудников. Множество современных методов мотивации доказывают, что далеко не только материальные стимулы заставляют трудиться, значительное воздействие оказывают и нематериальные методы [2].

Основные проблемы МП «Пассажирское автотранспортное предприятие»:

— негативные отзывы из книги жалоб свидетельствуют о неудовлетворительном обслуживании потребителей;

— персонал не заинтересован в достижении генеральной цели организации, о чем свидетельствует низкая посещаемость общих итоговых собраний;

— руководители среднего звена весьма неохотно отвлекаются на решение стратегических задач. Все свое рабочее время они затрачивают на оперативные вопросы, от которых зависят ближайшие результаты их деятельности и соответствующее поощрение;

— отсутствие командного духа и сплоченности коллектива.

Для совершенствования процесса управления персоналом можно рекомендовать:

- 1) Произвести обучение персонала эффективному обслуживанию потребителей;
- 2) Стимулировать работников не только материально, но и морально (установить доску почета, ввести почетные знаки отличия);
- 3) Ввести премии руководителям среднего звена за решение стратегических задач;
- 4) Использовать корпоративные мероприятия для сплочения коллектива;
- 5) Предоставить возможность карьерного роста.

Литература

1. Анисимова С.А. А 67 Управление персоналом организации социального обслуживания: Учебное пособие. – М.: АПКИППРО, 2015. – 212 с
2. Управление персоналом: учебник / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. — М. : КНОРУС, 2014. — 432 с. — (Бакалавриат).

Суворкина А.М.

Научный руководитель: к.э.н., доцент В.В. Федина

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

Модернизация в промышленности: состояние, проблемы, перспективы (на примере ООО «МуромЭнергоМаш»)

Основные средства являются одним из важнейших факторов любого производства. Их состояние и эффективность использования прямо влияют на конечные результаты хозяйственной деятельности промышленных предприятий. Состояние основных средств в России в целом неутешительно. Доля полностью изношенных основных фондов составляет 15%. А среди наиболее активной их части - машин и оборудования - данный показатель к концу 2014 года достиг 23,1%.

Модернизация промышленного оборудования (реинжиниринг) позволяет эффективно, без неоправданных затрат, вывести на качественно новый уровень производство, что значительно повышает конкурентоспособность выпускаемой продукции заказчика. Модернизация подразумевает замену устаревшей системы управления и силового оборудования полностью, восстановительный ремонт механического оборудования при необходимости.

На 2015 год по России сумма основных фондов составляла [1]:

- Добывающая промышленность – 14850382 млн. руб.
- Обрабатывающее производство – 14122931 млн. руб.
- Производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 10381819 млн. руб.

Основные средства можно разделить на следующие виды: здания, сооружения, машины и оборудование, транспортные средства, другие виды основных средств.

На основании статистических данных составим таблицу 1.

Таблица 1

Видовая структура основных фондов организаций

	Основ- ные средства – всего, %	В том числе:				
		Зда- ния	Соору- жения	Машины и оборудо- вание	ТС	Другие ви- ды ОС
Добыча полезных иско- паемых 2014 год	100	6,8	68,4	20,5	2,8	1,5
		2015 год	6,8	69,4	19,6	2,7
Обрабатывающие произ- водства 2014 год	100	21,6	21,1	51,9	3,1	2,3
		2015 год	21,6	20,3	52,8	2,9
Производство и распре- деление электроэнергии, газа и воды 2014 год	100	16,2	47,4	34,6	1,0	0,8
		2015 год	12,8	48,2	37,4	1,0

По данным таблицы можно сделать вывод, что в добывающей промышленности и производстве и распределении электроэнергии, газа и воды наибольшее количество средств требуется на сооружения, в обрабатывающем производстве – на машины и оборудовании.

Одной из главных проблем в российской промышленности является устаревшее оборудование, преобладающее на производстве. Такие выводы можно сделать по нескольким показателям:

– Коэффициент обновления: в общем по России на 2014 год и 2015 год соответственно равен: добыча полезных ископаемых – 11,0% и 12,6%; обрабатывающие производства – 12,7% и 11,4%; производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 9,7% и 8,1%.

– Коэффициент выбытия. В российской промышленности за 2014-2015 года основные средства имели слабую динамику выбытия. Коэффициенты выбытия за 2014 и 2015 года в добывающей промышленности равны 0,8% и 1,1% соответственно, в обрабатывающем – 0,9% на протяжении всего рассматриваемого периода, в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды – 0,4% и 0,3%.

Модернизация современного производства осуществляется экстенсивными и интенсивными путями. Экстенсивными методами модернизации называют увеличение количества цехов, станков в цехе, количество работников при сохранении прежней технологии производства продукции и без внесения новшеств в процесс.

К интенсивным способам модернизации производства относится улучшение технологического процесса за счет внедрения новых методов работы, изменения структуры предприятия, внедрения инноваций.

Для осуществления модернизации промышленного производства необходимы средства. Данную проблему можно решить с помощью финансирования. Источники финансирования основных фондов делятся на внутренние и внешние.

К внутренним (собственным) относят нераспределенную прибыль предприятия и фонд амортизационных средств.

Внешние (заемные) источники включают в себя:

- кредиты банков
- заемные средства других фирм
- долевое участие в строительстве
- инвестиции и др.

Инвестиции в основные фонды промышленных предприятий по России в 2014 году составили 4969134,3 млн. руб., из которых собственные средства занимают 60% (2978314,2 млн. руб.), а заемные – 40% (1990820,1 млн. руб.)

Также, проблемой является большая доля иностранного оборудования на предприятия, особенно немецкого. На 2014 год доля импорта машин, оборудования и ТС составил 47,6%. В основном, для работы на иностранном оборудовании, а также для ремонта, требуются специалисты высокого профиля, а за неимением таких предприятия вынуждены вызывать специалистов из Европы. Решение данной проблемы промышленности – импортозамещение. Для таких целей были созданы Программа Правительства по импортозамещению до 2020 года и Государственная программа Российской Федерации «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности на период до 2020 года». В планах Программы Правительства по импортозамещению – снизить импортозависимость в промышленности. Государственная программа Российской Федерации «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности на период до 2020 года» направлена на создание материальной базы реализации стратегической цели – превращения России в одного из глобальных лидеров мировой экономики.

Исследуемое предприятие – ООО «МуромЭнергоМаш» - завод по производству многогранных оцинкованных опор линий электропередач, опор освещения и контактных сетей, строительных металлоконструкций и нестандартного оборудования [2]. На конец 2015 год сумма основных средств составила 1285314 тыс. руб. Коэффициент обновления на предприятии в 2014 году равен 5,9%, а в 2015 – 0,08%. Это говорит о том, что в 2015 году основные средства практически не обновлялись. В 2014 году основные средства не выбывали, а в 2015 году коэффициент выбытия составляет 0,3%.

На предприятии ООО «МЭМ» наблюдается слабая динамика движения основных средств, в основном, из-за проблем финансирования. Предприятию следует привлекать инве-

стиции, использовать кредиты, а так же выделять часть нераспределенной прибыли и амортизации на модернизацию основных средств для повышения эффективности производства.

Модернизация промышленности – это насущная и объективная необходимость, вызванная стремлением государства поддерживать долговременную социально-экономическую стабильность, наращивать экономическую мощь, укреплять мировые позиции страны и обеспечивать экономическую безопасность.

Литература

1. Федеральная служба государственной статистики – <http://www.gks.ru/>;
2. ООО "МуромЭнергоМаш" – <http://muromenergomash.ru/>.
3. Анимица Е.Г., Анимица П.Е., Глумов А.А. Импортзамещение в промышленном производстве региона: концептуально-теоретические и прикладные аспекты // Экономика региона. — 2015. — № 3. — С. 163-164;
4. Приоритеты модернизации российской экономики / Сорокин Д.Е. – Журнал: Вестник УГУЭС. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика – 2013. - №4(6).

Хахова Д.В.

*Научный руководитель: д.т.н., профессор Л.И. Шулятьева
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: diana.hahova@yandex.ru*

Почему уходят лучшие: проблема демотивации персонала

Во многие компании часто обращаются с просьбой построить эффективную систему оплаты труда, повысить мотивацию сотрудников. Руководители возлагают свои надежды на премии, бонусы, подарки, надеясь тем самым развить интерес к работе и задержать самых лучших сотрудников на более долгий срок. Но как показывает опыт, это не всегда срабатывает и не всегда является эффективным средством мотивации и даже самые ценные кадры покидают прежнее место работы.

Этими способами организация пытается повлиять на эффективность производственного поведения своих кадров, но сильнейшим фактором является внутренняя мотивация сотрудника. Руководители понимают, что заставить сотрудника что-то делать или что-то полюбить чрезвычайно сложно и предлагают принимать на работу только тех сотрудников, у которых внутренняя мотивация уже выработана, и они смогут приспособиться к любым условиям и выполнять поставленные задачи компании.

Этот тезис бесспорен. Но даже самый тщательный отбор кандидатов не решит всех проблем с внутренней мотивацией сотрудника. Сегодня она была, а завтра ее нет. И пока потеря мотивации не приведет к серьезным срывам в работе, она так и останется незамеченной.

Особенностью внутренней мотивации является то, что организация не способна повлиять на нее в положительную для себя сторону. Но когда сотрудник приступает к новой работе, то чаще всего внутренняя мотивация сильна и является главным фактором, определяющим поведение на рабочем месте. Основная задача – не потерять эту выгодную позицию. Необходимо приложить все усилия, чтоб минимизировать отрицательное влияние на мотивацию персонала.

Для выявления причин текучести кадров в гостиничном сервисе был проведен анализ, позволивший структурировать эти причины и выстроить их по степени важности. Источником информации для проведения исследования явились опросные листы, заполнявшиеся лицами, увольняющимися по тем или иным причинам. Исследования показали, что 70% опрошенных покидают место работы из-за того, что работодатель и менеджеры фирмы не всегда открыты с нанимаемым персоналом и иногда предоставляют недостоверную информацию о своем предприятии. Опрошенные выделяли и другие факторы и причины, по которым они покидают место работы.

Можно выделить некоторые из возможных факторов демотивации, которые оказывают ключевое влияние:

1. Нарушение негласного «контракта»

Чаще всего менеджеры по персоналу расписывают работодателя в «розовом цвете» и хранят в тайне никому не известные коммерческие тайны. В результате у сотрудника формируются слишком завышенные ожидания, которые серьезно расходятся с действительностью. Вскоре после работы сотрудник обнаруживает, что обучение формально и перспектив для роста нет. Результат – внутренней мотивации больше нет. Рекомендации – максимум реалистичной информации.

2. Неиспользование навыков сотрудника, которые он сам оценит

Одно из решений заключается в том, что работодателю необходимо использовать все навыки своего сотрудника, раскрывать в нем новые способности и умения, не позволять ему забыть то, что он знал раньше.

3. Игнорирование идей и инициативы

Необходимо прислушиваться к идеям и предложениям. Всегда нужно объяснить, почему та или иная предложенная идея не подойдет Вашей компании.

4. Отсутствие чувства причастности к компании

Чувство причастности к общему делу и командный дух являются очень сильным стимулом. Сотрудники, жертвуя своими личными интересами и временем, готовы работать на достижение целей компании. Поэтому, следует привлекать таких сотрудников к общекорпоративным мероприятиям, регулярно информировать их о происходящем в компании.

5. Отсутствие ощущения достижения, не видно результатов, нет личного и профессионального роста

Для сотрудников обыденной и скучной сферы деятельности необходимо создавать проекты, которые помогут научиться чему-то новому и разнообразить рабочий процесс.

6. Отсутствие признания достижений и результатов со стороны руководства

Нужно уметь радоваться достижениям и победам сотрудников. Поощрять их. Не всегда финансово, но всегда словесным одобрением и поддержкой.

7. Отсутствие изменений в статусе сотрудника

Целесообразно использовать различные приемы изменения статуса без изменения должности.

Внутренняя мотивация сотрудника является особым фактором поведения и чаще всего со стороны работодателя она остается без внимания. Предложенные идеи дадут импульс к лучшему пониманию персонала и реализации неиспользуемого потенциала сотрудников.

Литература

1. Трапицына С.Ю. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общ.ред. С. Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2013. – 240 с.
2. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. – СПб., 2013. – 343 с.
3. <http://www.aup.ru/articles/personal/7.htm> - Административно - управленческий портал.

Чурбанов Р.А.

*Научный руководитель: руководитель доп. офиса ПАО «Сбербанк» Е.В. Каичкина
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: romachurbanov@mail.ru*

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов (на примере ЗАО «Муром»)

Трудовые ресурсы предприятия являются важным элементом его деятельности. Они обеспечивают производство продукции, оказание работ, услуг. Трудовые ресурсы организации – это совокупность разнообразных профессионально-квалификационных групп людей, входящих в список работников предприятия и занятых на производстве.

Трудовые ресурсы на предприятии представлены его персоналом, который проходит специальную подготовку, имеет опыт работы и занят на производстве.

Персонал предприятия делится на:

1. Производственно-промышленный персонал
2. Персонал непромышленных подразделений

В свою очередь производственно-промышленный персонал предприятия подразделяется на:

– Рабочих – к ним относятся лица, которые заняты в процессе производства продукции.

Они делятся на 2 вида: основные и вспомогательные. Основные непосредственно участвуют в производстве продукции, вспомогательные связаны с обслуживанием этого производства.

– Руководителей - к ним относятся работники, занимающие высшие руководящие должности предприятия и его структурных подразделений.

– Специалистов – к ним относятся работники интеллектуального труда (бухгалтеры, экономисты, инженеры).

– Служащих – к ним относятся работники, осуществляющие ведение документации, хозяйственное обслуживание (машинистки, кассиры, табельщики) [2].

Для определения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии проводят их анализ.

Анализ трудовых ресурсов предприятия можно проводить по трем направлениям:

1. анализ использования рабочей силы, который включает в себя:
 - анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
 - анализ уровня квалификации персонала;
 - анализ движения персонала;
 - анализ использования рабочего времени.
2. анализ производительности труда включает в себя:
 - анализ выполнения плана по росту производительности труда;
 - факторный анализ производительности труда;
 - резервы роста производительности труда.
3. анализ оплаты труда состоит из:
 - анализ состава и динамики фонда заработной платы;
 - факторный анализ фонда заработной платы;
 - анализ эффективности использования фонда заработной платы.

В ходе анализа трудовых ресурсов предприятия определяются такие показатели как:

- списочная численность - численность работников на определенную дату с учетом принятых и уволенных работников за этот день;
- явочная численность работников - количество работников, пришедших на работу с учетом тех, кто находится в командировке;
- среднесписочная численность работников предприятия.

Также на предприятиях производится контроль за такими показателями как:

- средний разряд рабочих предприятия;
- средний стаж работы по специальности;
- текучесть кадров [3].

Изменение численности работников на предприятии, а соответственно ее динамика обуславливается приемом и увольнением рабочих. Этот процесс называется движением рабочей силы. Показателем движения рабочей силы является текучесть кадров. Это один из основных показателей, характеризующих трудовые ресурсы, за которым необходим тщательный контроль.

Разберем эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии ЗАО «Муром». Для этого проведем анализ его трудовых ресурсов.

Таблица 1

Анализ трудовых ресурсов предприятия ЗАО «Муром»

Показатели	2014 год	2015 год
Всего работников (человек)	1172	1153
Количество отработанных человеко-часов (человеко-часов)	2066259	2064073
Фонд начисленной заработной платы (тыс. руб.)	28206,1	30193,7
Выручка (тыс. руб.)	2414212	2607672
Себестоимость продаж (тыс. руб.)	1801897	1885142
Средняя выработка (тыс. руб.)	2059,9	2261,6
Среднегодовая заработная плата (тыс. руб.)	24,1	26,2

Таким образом, на основании данной таблицы, можно сказать, что в период с 2014 по 2015 года произошло увеличение производимой продукции и заработной платы, а также уменьшение количества работников и количества отработанных человеко-часов. Также можно сказать, что произошло увеличение средней выработки и среднегодовой заработной платы.

В итоге можно сказать, что при уменьшении численности работников, произошло увеличение производительности труда и заработной платы. Это можно объяснить тем, что при сокращении числа работников, были увеличены тарифные ставки на заработную плату, что послужило мотивацией для работников. Это привело к увеличению производительности труда.

Таким образом, можно сказать, что на предприятии в период с 2014 по 2015 год было повышение эффективности использования трудовых ресурсов.

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов приводит к росту производительности труда, экономии фонда заработной платы и сокращению персонала.

На предприятии ЗАО «Муром» произошло сокращение числа работников, но повышение заработной платы.

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов можно проводить по двум направлениям:

- 1) Улучшение результатов труда путем:
 - улучшение организации производства
 - укрепление трудовой дисциплины

– сокращение текучести кадров, которое может быть достигнуто путем улучшения условий труда, проведения обучений и переобучений персонала, внедрение социальных льгот и т.д.

2) Сокращения трудовых ресурсов путем:

- Автоматизации работ
- Внедрение новых современных технологий производства
- Внедрение нового оборудования

Таким образом, можно сделать вывод о том, что трудовые ресурсы предприятия - это самая важная часть его деятельности, которая требует особого внимания и управления. Основой для управления ими является повышение эффективности их использования.

Политика, направленная на повышение эффективности использования трудовых ресурсов, позволит предприятию повысить производительность труда, количество выпускаемой продукции, а соответственно и выручку, но также и себестоимость продукции.

Литература

1. Экономика предприятия: учебник / В.И. Титов. — М.: Эксмо, 2014
2. Электронный ресурс: Юркова Т.И., Юрков С.В. Экономика предприятия. Учебник.
3. Электронный ресурс: Сазонова С.В. Экономика предприятия: учебное пособие.

Шейкина Е.А.

Научный руководитель: д.э.н., профессор Н.В. Чайковская
 Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
 602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
 E-mail: elenasheikina@mail.ru

Влияние санкций на аграрный сектор экономики России

В 2014 году был принят первый пакет санкций против России, который способствовал быстрому росту курса иностранной валюты. По распространенной точке зрения, введение санкций ЕС и США было спровоцировано вхождением Крыма в состав РФ, а также конфликтом на востоке Украины.

Действия санкционного пакета разворачивались на территории Евразии, не причиняя никакого вреда американской экономике. По данным еврокомиссии на 3 квартал 2014 года ЕС в сфере сельского хозяйства имел потери в экспорте техники на сумму около 50% (около 5 млрд. евро) от суммы, которая была введена до санкций [4].

Оборот сельскохозяйственной продукции между Европейским Союзом и Россией на конец 2013 года составил 15,2 млрд. долларов, а после введения санкций только Германия потеряла около 800 млн. евро [4].

После введения санкций российское Правительство незамедлительно ответило экстренными мерами по стабилизации экономики. Их результатом стало снижение импорта сельскохозяйственной продукции со стороны ЕС. После реализации ответных мер выявились положительные тенденции в сельском хозяйстве России – вырос объем производства продукции растениеводства и животноводства, по сравнению с 2013 годом, на 6,00% и 1,40% соответственно (таблица 1).

Таблица 1

Динамика производства продукции аграрного сектора РФ, %

Показатели	1990 год	2013 год	2014 год
Продукция сельского хозяйства	100	89,3	92,6
Продукция растениеводства	100	119,5	125,5
Продукция животноводства	100	66,4	67,8
Индексы физического объема ВВП	95,9	101,3	100,6

Можно сказать, что санкционный пакет США и ЕС пошел только на пользу аграрному сектору России. Стала наблюдаться тенденция перехода роли импортера от ЕС к России.

В настоящее время стратегическая цель развития сельского хозяйства России – увеличение объемов производства в сельскохозяйственном секторе. Для достижения этой цели планируется реализовать несколько важных мероприятий. Например, увеличение размера гранта для начинающих сельхозпроизводителей до 3 млн. рублей. По данным Министерства сельского хозяйства, только в 2015 году данные гранты получили около 4500 фермеров. Также в ряде законопроектов отмечается, что с 2016 года планируется предоставление кредита под 5% годовых людям, непосредственно связанным с сельским хозяйством. Если учитывать, что средняя ставка процента по потребительским кредитам составляет 17%, то данная мера является хорошей перспективой для фермеров [2].

Анализ выполнения плана по растениеводству России в 2015 году показал, что фактический валовый сбор по зерновым и зернобобовым культурам в 2015 году превышает плановый на 9,7%, а по картофелю на 0,4%. Площадь посадки многолетних насаждений превышает плановую на 25,1%. Наблюдается невыполнение плана по сбору льноволокна и пеньковолокна на 30,8% и сахарной свекле на 7,7%.

Итак, международные санкции в отношении нашей страны, поставили ее экономику в экстремальное положение, которое требует незамедлительных и неординарных решений и мер.

Проведенные Правительством действия по стабилизации экономики позволили простимулировать отечественных сельхозпроизводителей к расширению производства. Но на данный момент потенциал российского сельского хозяйства реализован не полностью.

Перед сельскохозяйственными предприятиями нашей страны стоят следующие задачи:

- эффективное управление внешними и внутренними ресурсами (управление дотациями, снижение кредиторской задолженности и т.п.);
- разработка инструментов оперативного управления финансовыми и инвестиционными ресурсами;
- принятие решений о целесообразности страхования урожая и поголовья скота, закупки новой техники и оборудования в лизинг, а также участия в государственных программах [3].

Анализируя все вышесказанное, можно сделать вывод, что введение Западом санкций против России дало толчок развитию сельского хозяйства страны. Россия встала на путь обособления на мировом рынке, снижения импорта продукции из Европы и роста экспорта сельхозпродукции за границу. Уже сейчас страна обеспечена собственным зерном, маслом, картофелем и сахаром более чем на 90%, а мясом птицы и свинины на 70% [5].

Литература

1. Указ Президента РФ от 06.08.2014 N 560 (с изм. от 29.06.2016) «О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=166922#0>
2. Указ Президента Российской Федерации от 24.06.2015 г. № 320 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=181588>
3. Чурикова С.Ю. Формализация экономических связей системы управления сельскохозяйственной деятельностью // Образование. Наука. Инновации: Южное измерение, 2008. — № 3-4 (5-6). — с. 69-74
4. Потери сельского хозяйства ЕС после введения санкций с сторону РФ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.mcx.ru/>
5. Состояние дел и перспективы развития российского сельского хозяйства/ Пресс-служба Минсельхоза России. — М.: Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, 4 декабря 2015 — Режим доступа: <http://www.mcx.ru/news/news/show/46014.355.htm>
6. Выполнение целей по растениеводству за 2015 год [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.mcx.ru/documnts/documnt/show/22026.htm>
7. Динамика официального курса заданной валюты [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.cbr.ru/currency_base/dynamics.aspx

Шикунов Е.Н.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Л.И. Пугина

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

Ценовая политика предприятия малого бизнеса в современных условиях

Цена и ценообразование являются центральными элементами комплекса маркетинга. Цены обслуживают весь оборот по приобретению и реализации товаров, а ценообразование – это один из ключевых инструментов в распоряжении фирмы. От выбора метода ценообразования зависит деятельность и развитие предприятия. Ценообразование особенно актуально в нынешних российских условиях, когда снижена покупательская способность и вследствие чего увеличивается конкуренция на рынке, и поэтому для успешной деятельности предприятия маркетингу надо уделять большее значение, и в частности правильно выбирать метод ценообразования[2].

Ценовая политика ориентирована на быструю адаптацию к изменению рыночной конъюнктуры с учетом среднего уровня цен на аналогичную продукцию и обеспечивает прибыльную работу всего предприятия. Она формируется исходя из сезонности и анализа покупательского спроса. Одним из наиболее существенных факторов, определяющих эффективность деятельности предприятия, является ценовая политика.

Цены обеспечивают предприятию запланированную прибыль, конкурентоспособность продукции, спрос на нее. Через цены реализуются конечные коммерческие цели. Если в цену продукции не заложен определенный уровень рентабельности, то на каждой последующей стадии кругооборота капитала предприятие будет обладать все меньшими денежными средствами, что в конечном итоге скажется и на объемах продаж, и на финансовом состоянии предприятия. В то же время в условиях конкуренции иногда допустимо применять убыточные цены для завоевания новых рынков сбыта, вытеснения конкурирующих фирм и привлечения новых потребителей. Предприятие с целью внедрения на новые рынки иногда сознательно идет на снижение выручки от продаж продукции, чтобы в последующем компенсировать потери за счет переориентации спроса на свою продукцию[1].

Цена на продукцию устанавливается в процентном соотношении от 20 до 50% в зависимости от изделия, от скидки, предлагаемой производителем, от объема выбранной продукции за месяц.

Основные стратегии в отношении различных видов продукции:

1. Стратегия «Снятия сливок» Высокие цены, так как товар новый.
2. Стратегия защиты позиции Средние цены и средняя норма прибыли
3. Стратегии пониженной ценовой значимости

Таким образом, в отношении различных видов продуктов применяются различные виды стратегии:

- в отношении новой, повышенного качества, продукции (шкафы-купе, прихожие и т.д.) применяется стратегия «снятия сливок»;
- для продукции среднего качества (тумбы, столы и т.д.) применяется стратегия «защиты позиций» - при средней цене получение средней прибыли;
- для продуктов низкого качества (полки, колонки) применяют стратегию пониженной ценовой значимости.

Чрезвычайно полезным и гибким инструментом маркетинговой политики является система скидок с цен[5].

Базой для расчета скидки является прайс-цена и сумма покупки. Постоянным клиентам и тем, кто покупает мебель за наличный расчет, предоставляется скидка от 5% до 10% в зависимости от суммы покупки. С 2009 г. предприятие вступило в дисконтный клуб «Город», где всем покупателям с дисконтной картой «Город» предоставляется скидка 5%[4].

Для увеличения доходов в такое непростое время мебельным салоном были приняты решения которые могут помочь увеличить получаемую прибыль:

1. Дальнейшее расширение спектра используемой видов рекламы. В последнее время в нашем городе достаточно распространенной стала реклама в автобусах. Можно предусмотреть распространение рекламных листовок в целевых районах. Достаточно эффективной и новой является Интернет-реклама.

2. Предоставление кредита, на большую сумму и на больший срок, чем рассрочка, будет способствовать не только росту продаж (за счет увеличения числа покупателей), но и повысит оборот предприятия.

Литература

1. Борисова О.В. Ценообразование в коммерческой деятельности. – М.: Академия, 2012. – 176 с.
2. Котлер Ф. Основы маркетинга. - М.: Вильямс, 2011. – 496 с.
3. Шаховская Л.С., Чигиринская Н.В., Чигиринский Ю.Л. Ценообразование. - М.: КноРус, 2014. – 258 с.
4. Грачев А.В. Система ценообразования: анализ, оценка и управление: Учебно-практическое пособие. - М.: Дело и сервис, 2011. – 192 с.

Штырёв С.Н.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: serghyt@mail.ru*

Мотивация персонала в муниципальной бюджетной организации

Мотивация играет огромную роль в жизни каждого человека в разных сферах человеческой жизни. Без мотивации была бы не возможна победа над превосходящими силами противника в войне. Только мотивация даёт рывок к победе, когда сил уже нет. Тема мотивации персонала всегда стояла очень остро, ей посвящено огромное количество конференций и форумов, а её понимание и решение может принести большую прибыль, без увеличения прямых затрат.

Основная цель этой статьи - рассмотреть систему мотивации бюджетной организации. Для многих россиян лучшей мотивацией являются, достижение высоких успехов в самой работе отмеченные материальным вознаграждением. В отличие от России, другие страны мира, более успешно используют мотивацию персонала. Так в Японии каждый работник убеждён, что он важен и необходим в своей компании, он чувствует ответственность за её судьбу. Японцы придерживаются позиции «все мы – одна семья». В Японии все методы мотивации – это, прежде всего психологические приёмы [3].

В США основной мотивацией труда рабочих является получение материальных благ. Это такие блага, как зарплата, премирование и установленные надбавки. Кроме того существуют различные схемы участия персонала в делах фирмы, для получения прибыли как собственной, так и на благо фирмы, так же есть возможность участвовать в прибылях или в акционерном капитале предприятия, назначение которых — создать у работника чувство привязанности к достижению организационных целей предприятия. Еще один вид мотивации труда в США это - субсидируемые предприятием «кафетерии», ссуды с пониженной процентной ставкой на обучение в колледже детей сотрудников, предоставления оплачиваемых юридических услуг, программы физического оздоровления, оплачиваемые творческие отпуска после отработанных определенного количества лет в этой организации и т.п. [2].

Конечно же, на работу все идут ради материальных благ, редкие кадры будут работать за идею или в собственное удовольствие, но в то же время, если предоставить работнику, обучение за счёт организации или дать абонемент в тренажёрный зал, то эффективность его работы стала бы более высокой.

Бюджетные организации России делятся на два типа. Первый тип – это организация, которая оказывает услуги, выполняет работы в рыночном секторе экономики. Такое предприятие может самостоятельно управлять своими доходами и расходами. Такими предприятиями являются на пример: ОАО Газпром, Роснефть, Росгосстрах и др. В таком случае государство может только участвовать в тарификации, в создании стандарта услуги, исполнять роль заказчика. Для этой группы предприятий, по мнению экспертов по управлению персоналом, наиболее эффективной мотивацией будет та, что затрагивает ценности людей. Помимо, стандартных, материальных вознаграждений, должны присутствовать и нематериальные вознаграждения. В основном – это потребность в уважении, признании, самовыражении и т.д.

Второй тип бюджетных предприятий – это тип организаций, полностью финансируемый из государственных бюджетов, муниципального, областного или федерального. К ним относятся, многие учреждения образования, культуры, спорта. Оклады и штат в таких организациях регламентируются государством. У сотрудников таких организаций есть не что иное, как само мотивация – это своего рода миссия, которая лежит в основе их принципов жизни. А их потребность – это потребность в признании их собственной значимости, их заслуг в обществе. И всё же основной мотивацией здесь является материальная составляющая. В таких

организациях можно создать такие нематериальные стимулы как: проведение конкурсов на лучшего сотрудника, награждать грамотами и памятным подарками, так же можно подкреплять всё это материальными ценностями. Такой вид мотивации больше подходит для людей в возрасте. Что бы привлечь молодёжный сектор в подобные организации, следует обеспечить им приемлемый доход для поддержания среднего стандарта. Распространённой ошибкой является создание системы мотивации на постоянной основе, тогда это уже не мотивация, а стандартная система поощрений, при которой работники награждаются за выполнение поставленных задач. Это не правильно. Система мотиваций должна обновляться ежегодно, учитывая ошибки прошлого. Бесконечное повышение заработной платы, невозможно, а вот постоянно подчёркивать сотруднику, что его ценят необходимо [3].

В работе проведён анализ системы мотивации труда в муниципальном учреждении "Хозяйственно-эксплуатационная контора". Основным видом деятельности является: транспортные перевозки, ремонт систем водоснабжения и водоотведения, ремонт и установка электро-, энерго-оборудования, снабжение муниципальных учреждений Навашинского района товарами первой необходимости, повседневного спроса и ремонтно-строительных материалов, предоставление услуги составления цикличного десяти дневного меню для образовательных учреждений Навашинского района, аутсорсинг: Предоставление услуги слесаря-сантехника по комплексному обслуживанию здания, предоставление услуги вахтёра, Предоставление услуги сторожа, Предоставление услуги уборки помещений, Предоставление услуги экономических расчётов, согласования тарифов в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

Мотивация на предприятии проходит следующим образом: лучшего работника года награждают премией, которая выплачивается ежемесячно помимо заработной платы, а так же фотографию лучшего работника помещают на доску почёта в центре города. Все остальные работники, так же награждаются премиями за те или иные заслуги. Для сплочения коллектива, день рождения каждого коллеги отмечается застольем, как и любой праздник. Самый лучший работник может получить путёвку на отдых за границей. В коллективе, за счёт общего кабинета для персонала, царит дружественные отношения. Существуют определённые недостатки в системе мотивации. Самый главный из них – это жёсткая система оплаты труда и система премирования. Так как заработная плата формируется из оклада и премии. Нет жёсткой связи между затраченными усилиями и получаемым вознаграждением, система премирования, одинакова для всех, она не учитывает личный вклад каждого работника. Так же в организации преобладает больше мотивация кнутом, нежели пряником. Основными видами такой мотивации являются выговоры и штрафы. Поэтому предложения по совершенствованию системы мотивации в данной организации должны быть направлены на разработку новой, адекватной, современным реалиям системы премирования, которая учитывает вклад каждого работника. Для каждого рабочего места необходимо разработать свои показатели премирования.

Литература

1. <http://nizhny-novgorod7m.ru/company/mu-khek-2ktvm>
2. Обухова Е.А. Мотивационные проблемы международного менеджмента // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4353> (дата обращения: 19.11.2016).
3. http://www.api.nnov.ru/apiServices/theme02_b/rukbudzhet2_3

Штырёв С.Н.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: econom@mivlgu.ru*

Совершенствование организационной культуры в организации (на примере МУ «Центр обслуживания системы образования» г. Навашино)

В настоящее время одним из наиболее важных факторов, который может определить судьбу организации, является организационная культура. В современном мире система управления организацией, в условиях конкурентной среды, должна быть не только устойчивой и иметь осознание назревающей культурной тенденции, но и реагировать на данные изменения. Организационная культура является неотъемлемой частью любой организации. Пока существует организация, существует и её культура. Организация и организационная структура, неразрывно связаны в любых случаях, даже в самых кризисных ситуациях. Одной из ключевых функций организационной культуры – это выживание и адаптация членов организации к внешней и внутренней среде. Организационная культура достаточно сложна и имеет настолько же сложную структуру. Организационная культура имеет три уровня:

1. Поверхностный уровень или уровень артефактов, включающий такие внешние организационные характеристики, как продукция или услуги, оказываемые организацией, используемые технологии, архитектура производственных помещений и офисов, наблюдаемое поведение членов организации, языковое общение и т.д.

2. Внутренний уровень или уровень провозглашаемых ценностей. К этому уровню относятся: цели организации, их стратегическое выполнение и система ценностей организации.

3. Глубинный уровень, включающий базовые представления членов организации (их мысли, чувства, убеждения, восприятие окружающего мира), формирующие их ценности и поступки.

Факт реальности организационной культуры подкреплена тем, что у неё есть свои функции. Глобализация и взаимообмен культурными образцами приводят к переосмыслению устоявшихся моделей организационных культур и их трансформации. Один из наиболее ярких примеров этому - Япония. По версии О.Г. Тихомировой, сейчас там происходит пересмотр применяющихся идеологий управления. Так, некоторые японские компании теперь отказываются от пожизненного найма новых работников. Особенно детально проводится пересмотр концепции коллективизма работников организации. Существует мнение, что из-за коллективности работников падает инициативность выдвигаемых решений, которые могли бы помочь организации развиваться. Также существующая в Японии коллективистская практика влияет на систему поощрения работников, которая до недавнего времени в большей степени зависела не от квалификации работника, а от его положения на иерархической лестнице конкретной организации. В условиях нынешнего окружающего нас мира в организационную культуру следует внедрить следующие элементы:

- общение с потребителем;
- регулирование деятельности поставщиков и продавцов;
- ориентированность на перемены;
- постоянное повышение производительности труда;
- социальная ответственность и гражданская позиция;
- самоменеджмент и высокая производственная культура.

Также любой начальник будет доволен, если его работники будут отвечать следующим требованиям:

- 1) быть физически и психически здоровым, редко болеть;
- 2) четко знать свои служебные обязанности и качественно их выполнять;
- 3) умело преодолевать возникающие трудности;

- 4) быть согласным с получаемой заработной платой;
- 5) не конфликтовать по мелочам с клиентами и своими коллегами.

В свою очередь организация муниципальное учреждение «Центр обслуживания системы образования» (МУ «ЦОСО») г. Навашино, активно работает над совершенствованием организационной культуры.

Юридический адрес: 607100, Россия, Нижегородская обл., г. Навашино, ул. 1 Мая, д.6 .

МУ «ЦОСО» является юридическим лицом и организует свою деятельность на основании устава и законодательства РФ.

И.о. директора – Н.Е. Чернышева

МУ «ЦОСО» основано в 2010 г, осуществляет следующие виду деятельности:

1. Транспортные перевозки.
2. Ремонт систем водоснабжения и водоотведения.
3. Ремонт и установка электро-энерго оборудования.
4. Снабжение муниципальных учреждений Навашинского района товарами первой необходимости, повседневного спроса и ремонтно-строительных материалов.
5. Предоставление услуги составления цикличного десяти дневного меню для образовательных учреждений Навашинского района.
6. Аутсорсинг:
7. Предоставление услуги слесаря-сантехника по комплексному обслуживанию здания.
8. Предоставление услуги вахтёра.
9. Предоставление услуги сторожа.
10. Предоставление услуги уборки помещений.
11. Предоставление услуги экономических расчётов, согласования тарифов в сфере жилищно-коммунального хозяйства

В организации царит порядок и спокойствие, дружный коллектив делает себя ещё более эффективным, жёсткий контроль со стороны начальства. Организацию очень легко перепутать со швейцарскими часами, все механизмы отлажены, но и даже тут можно найти минусы. Множество проблем находится по ходу изучения организационной структуры предприятия. В первую очередь можно отметить нарушения в видимых элементах культуры:

- 1) Манера общения;
- 2) Форма одежды;
- 3) Открытые служебные помещения.

И наконец, чем быстрее будут устранены недочеты, тем быстрее и системнее будет работать организация.

Таким образом, очевидно, что наличие в организации грамотно выстроенной и оптимально используемой организационной культуры является одним из ключевых элементов удовлетворенности членами организации своей работой и, как следствие, успешной деятельности организации во внешней среде, т.е. выполнения своего функционального предназначения.

Литература

1. Гастев А.К. Как надо работать / А.К. Гастев. - М.: Экономика, 1972. - 480 с.
2. Грошев И.В. Организационная культура: учеб. пособие / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. - 288 с.
3. Камерон К.С. Диагностика и изменение организационной культуры / К.С. Камерон, Р.Э. Куинн. - СПб.: Питер, 2001. - 311 с.
4. Логвинов А.М. Менеджмент и организационная культура российских промышленных предприятий в 1960-2005 г. / А.М. Логвинов. - Красноярск: Поликом, 2006. - 599 с.
5. Мартынов Л.М. Организационная культура в системе информационно - коммуникационного менеджмента: учеб. пособие / Л.М. Мартынов, М.А. Макаренченко. - СПб.: Изд-во СПб. гос. ун-та экономики и финансов, 2006. - 167 с.
6. Мильнер Б.З. Теория организации / Б.З. Мильнер. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 480 с.